

Työ ja ihminen

3/2007

Työyhteisön rooli entistä tärkeämpi yksilöityvässä työelämässä

Irja Kandolin

**Ammatillinen sitoutuminen ja perhekeskeisyys
hoiva-alan työntekijöiden arjessa**

Outi Wallin

**Johtotehtävissä toimivien työn ja perheen yhteensovittaminen:
koettu organisaation tuki ja hyvinvointi**

Marjo Siltaloppi ja Ulla Kinnunen

**Työn vaatimusten ja voimavarojen yhteys työn imuun
suomalaisilla johtajilla: pystyvyysusko yhteyttä
muuntavana ja välittävänä tekijänä**

Carita Ahtilinna, Taru Feldt, Ulla Kinnunen ja Anne Mäkikangas

**Kohti työelämää -ryhmämenetelmän vaikutukset nuorten
siirtymiseen toisen asteen opintoihin ja masennusoireisiin**

Jukka Vuori, Petri Koivisto, Pertti Mutanen,
Markku Jokisaari ja Katariina Salmela-Aro

**ASLAK®-kuntoutuksen vaikutus henkiseen hyvinvointiin sekä
koettuun terveyteen ja työkykyyn sekä niiden yhteys
työolosuhteiden muutoksiin kolmen vuoden seurantajaksolla**

Johanna Turja, Simo Kaleva ja Clas-Håkan Nygård

Tiede yrityksiä palvelemaan

Simo Salminen



Työterveyslaitos

Työ ja ihminen

Päätoimittaja	Harri Vainio, 030 474 2340	
Toimittaja	Virve Mertanen 030 474 2537, 046 850 5117	
Tieteelliset toimittajat	Raoul Grönqvist, 030 474 2071 Irja Kandolin, 030 474 2721 Timo Kauppinen, 030 474 2417 Kari Kurppa, 030 474 2394 Anneli Leppänen, 030 474 2524 Hannu Rintamäki, 030 474 6096 Riitta Sauni, 030 474 8650	
Sähköpostiosoitteet	etunimi.sukunimi@ttl.fi	
Toimituksen osoite	Topeliuksenkatu 41 a A, 00250 Helsinki	
Toimituskunta	Mari Antti-Poika Arpo Aromaa Anna-Liisa Elo Marko Elovainio Pertti Era Mikael Fogelholm Maila Hietanen Raija Kalimo Pentti Kalliokoski Antti Karjalainen Ulla Kinnunen Juhani Kirjonen Kirsti Launis Kari Lindström Veikko Louhevaara Esko Matikainen Markku Mattila Toivo Niskanen Henrik Nordman Hannu Norppa Tuula Nurminen Clas-Håkan Nygård Göte Nyman Pekka Oja Olavi Pelkonen Ilkka Pirttilä Jorma Rantanen Riitta Riala Vesa Riihimäki Kaija Leena Saarela Pentti Seppälä Olli Seppänen Jukka Starck Heikki Summala Jouko Suokas Esa-Pekka Takala Sakari Tola Jouko Tuomisto Matti Vartiainen Seppo Värynen Gustav Wickström Erkki Yrjänheikki	
Tilaushinta	Vuosikerta 48 € (neljä numeroa vuodessa) Irt numerot 14 €	
Tilaukset	Pirjo Teräs, puh. 030 474 2542, faksi (09) 477 5071	

Työ ja ihminen

3 / 2007

21. vuosikerta

Pääkirjoitus

Työyhteisön rooli entistä tärkeämpi yksilöityvässä työelämässä195
Irja Kandolin

Artikkelit

Ammatillinen sitoutuminen ja perhekeskeisyys hoiva-alan
työntekijöiden arjessa197
Outi Wallin

Johtotehtävissä toimivien työn ja perheen yhteensovittaminen:
koettu organisaation tuki ja hyvinvointi212
Marjo Siltaloppi ja Ulla Kinnunen

Työn vaatimusten ja voimavarojen yhteys työn imuun suomalaisilla johtajilla:
pystyvyysusko yhteyttä muuntavana ja välittävänä tekijänä230
Carita Ahtilinna, Taru Feldt, Ulla Kinnunen ja Anne Mäkikangas

Kohti työelämää -ryhmämenetelmän vaikutukset nuorten siirtymiseen
toisen asteen opintoihin ja masennusoireisiin250
*Jukka Vuori, Petri Koivisto, Pertti Mutanen, Markku Jokisaari ja
Katariina Salmela-Aro*

ASLAK®-kuntoutuksen vaikutus henkiseen hyvinvointiin sekä koettuun
terveyteen ja työkykyyn sekä niiden yhteys työolosuhteiden muutoksiin
kolmen vuoden seurantajaksolla270
Johanna Turja, Simo Kaleva ja Clas-Håkan Nygård

Kirjallisuusarvio

Tiede yrityksiä palvelemaan.
Arvio teoksesta Elise Ramstad ja Tuomo Alasoini (toim.) Työelämän
tutkimusavusteinen kehittäminen Suomessa. Tykes raportteja 53.286
Simo Salminen

Sammandrag288

Summaries293

Kirjoittajat298

Toimitus	Virve Mertanen
Taitto	Tiina Vaahtera
ISSN	0783-4098
Kirjapaino	Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print, 2008

Työyhteisön rooli entistä tärkeämpi yksilöityvässä työelämässä

Työelämän muutoksista on noussut selkeästi esiin trendi, jonka mukaan työku-
lttuuri yksilöityy ja työ henkilöityy. Raija Julkunen on tarkastellut työelämän muu-
toksia ja uuden työn paradokseja tänä vuonna julkaistussa kirjassaan¹. Siinä käydään
monipuolisesti läpi niin kansainvälisiä kuin pohjoismaisia kehitystrendejä. Muutokset
ovat tutkimusten valossa hieman eritahtisia eri kulttuureissa ja myös eri ammattiryh-
mien, kuten teollisuustuotannon ja tietotyön, toiminnassa. Julkusen mukaan myös
2000-luvun suomalaisessa työelämässä on merkkejä sosiologi Robert Castelin esiin tuo-
masta turvattomuuden uudesta noususta. Kun valtiot ja yhteiskunnat yhä vähemmän
tukevat työelämän kehitystä ja antavat langat yritysten käsiin, työelämän kollektiivinen
ja pysyviin työsuhteisiin pohjautuva hallinta on jouduttu korvaamaan joustavalla ja
yksilöllisellä hallinnalla. Tässä kehityksessä on kyse samanaikaisesti kollektiivien pur-
kamisesta, yksilöllistymisestä ja sosiaalisen turvattomuuden lisääntymisestä.

Pohjoismainen perinne työn kehittämisessä perustuu tutkimustietoon työn organi-
soinnin ja työhyvinvoinnin yhteyksistä. Tätä tietoa, jossa myös työyhteisön rooli hyvin-
voinnille on tullut selvästi esille, tutkimuslaitokset ja työterveyshuolto kanavoivat
asioista päättävälle taholle. Tuomo Alasoinin² keskusteluun nostama uudenlaisen psy-
kologisen sopimuksen ytimenä on ajatus, että työnantaja pyrkii hyvän johtamisen ja
työn organisoinnin avulla takaamaan palkansaajille entistä parempia mahdollisuuksia
haasteelliseen työhön ja osaamisen kehittämiseen. Huolestuttavana Alasoini näkee vii-
me vuosien tilanteen, jossa suuri osa palkansaajista kokee työnteon mielekkyyden hei-
kentyneen. Tämän vuoksi johtamisen ja työn organisoinnin kehittämistä olisi edistet-
tävä. Julkunen pitää Alasoinin psykologista sopimusta kuitenkin yksilöllistymisen osoi-
tuksena, joka tarjoaa me-orientaation rinnalle minä-orientaatiota.

Työn organisointi ja työyhteisöjen merkitys tulevat selkeästi esille tässä numerossa
julkaistavissa artikkeleissa. Työhyvinvoinnille tärkeää on organisaation tuki. Tuolloin
tarvitaan sellaista joustavuutta, joka ottaa huomioon myös työntekijöiden tarpeet: esi-
miestyössä huomioidaan esimerkiksi työntekijöiden työn ja muun elämän yhteensovit-
taminen (Wallin), ja työorganisaatio tukee eri elämänvaiheissa työskentelevien tarpeita
(Siltaloppi & Kinnunen). Työorganisaation tuki on yhteydessä myös työn vetovoimaan,
työ on tuolloin paremmin hallinnassa ja tunnetaan työn imua (Ahtilinna ym.). Sosiaa-
liset suhteet ja tuki ovat tärkeitä myös nuorille työhöntulovaiheessa (Vuori ym.), kuten
myös pitkässä kuntoutusprosessissa olevien koetun terveyden ja työkyvyn kannalta
(Turja ym.).

Työyhteisön toiminnan tärkeys työhyvinvoinnille tulee esille artikkeleiden hyvinkin erilaisissa kohderyhmissä. Tutkittuina on niin johtavassa asemassa olevia, hoitotyötä tekeviä, kuntoutuksessa kolme vuotta olleita kuin juuri työelämään tulleet. Työyhteisön tuen merkitys ilmenee myös hyvin monimuotoisten tutkimusmenetelmien kautta. Menetelminä on käytetty laadullista diskurssianalyysiin perustuvaa lähestymistapaa ja määrällisen tutkimuksen monimuuttujamenetelmin analysoitua perinteisempää postikyselyllä hankittua poikkileikkausaineistoa. Lisäksi työyhteisön ja ihmissuhteiden tärkeys nousi selvästi esille kahden artikkelin pitkittäisasetelmassa. Työelämän tieteellisessä tutkimuksessa on tärkeää käyttää monimuotoisia tutkimusasetelmia ja tutkimusmenetelmiä^{esim3}. Kun laadullinen ja määrällinen lähestymistapa nostavat esille samantlaisia ilmiöitä työyhteisötuen merkityksestä, todistusaineisto vahvistaa johtopäätösten tekemistä. Kun poikkileikkaustutkimuksen rinnalla myös pitkittäistutkimuksessa saadaan samansuuntaisia tuloksia, voidaan luotettavasti sanoa, että työyhteisöllä on suuri merkitys työntekijöiden hyvinvoinnille.

Irja Kandolin

LÄHTEET

- ¹ Julkunen R. Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Vastapaino, Tampere 2008.
- ² Alasoini, T. Työnteon mielekkyys uhattuna? Työelämän tutkimus 2/2006, 122–136.
- ³ Räsänen, P., Anttila A.-H., Melin H. (toim.). Tutkimus menetelmien pyörteissä. Sosiaalitutkimuksen lähtökohdat ja valinnat. PS-kustannus, Juva 2005.

Ammatillinen sitoutuminen ja perhekeskeisyys hoiva-alan työntekijöiden arjessa

Outi Wallin

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan hoivatyöntekijöiden työlle ja perheelle antamia merkityksiä sekä työn ja perheen rajapinnan hallintaa. Tutkimusote on laadullinen ja perustuu 18 narratiiviin. Analysointi on tehty diskurssianalyysin avulla ja tuloksia on tulkittu työn ja perheen rajapinnan sekä ammatillisen sitoutumisen teorioita käyttäen. Keskeisenä tuloksena tuli esille kertojien sitoutuneisuus sekä perheeseen että työhön. Samanaikainen sitoutuminen perheeseen ja työhön ei kuitenkaan merkitse sitä, että kertojat olisivat ryhmänä homogeeninen ja toimisivat arjessaan samalla tavalla, sillä aineistosta tuli esille kolme erilaista työn ja perheen rajanhallinnan strategiaa.

Rajoittavassa strategiassa korostui perhekeskeisyys ja selkeiden rajojen veto työn ja perheen välille. Tasapainoilevan strategian kerronnassa korostui elämäntapa, missä haluttiin panostaa sekä työhön että perheeseen. Tällöin työntekijä joustaa sekä perheen että työn hyväksi ja arjen hallinta vaatii joustavuutta myös työnantajalta. Voimavaroja vahvistavan sitoutumisen strategiassa työ ja perhe nähtiin toisiaan vahvistavina ja voimavaroja antavina. Tämä ilmentää positiivista yhteyttä työn ja perheen välillä.

Käytetty metodi ja merkitysjärjestelmien tutkiminen auttavat saamaan työn ja perheen välisestä suhteesta kokonaisvaltaisen näkemyksen, missä huomioidaan yksilön merkitysjärjestelmät ja niiden vaikutus arjen toimintaan, sosiaaliturvan vaihtoehtojen käyttämiseen sekä työnantajiin kohdistuviin odotuksiin.

► **Avainsanat:** työn ja perheen merkitykset, työn ja perheen rajapinta, kuormittavuus, tasapainoilu, vahvistavuus

JOHDANTO

Sekä tutkimuksissa että muussa keskustelussa on tyypillisesti pidetty lähtökohtana sitä, että työn ja perheen yhteensovittaminen on ongelmallista ja paineita aiheuttavaa ja että työ ja perhe ovat erillisiä elämän osa-alueita. Työn ja perheen sekä niiden yhteensovittamisen näkeminen pelkästään ristiriitaisena ja ongelmallisena ei kuitenkaan ole riittävä selitys kyseiselle yhteydelle, sillä perhe ja työ myös tukevat toisiaan monin tavoin.

Työn ja perheen yhteensovittaminen on moniroolista rajapinnan hallintaa ja ammatillista sitoutumista

Moniroolisuutta käsittelevissä työn ja perheen yhteensovittamisen malleissa lähtökohtana ovat yksilön useat samanaikaiset sosiaaliset roolit, jotka voivat olla osittain vastakkaisia toisilleen ja joilla on erilaisia merkityksiä yksilölle. Yhteys työ- ja perhe-roolien välillä nähdään eri rooleihin liittyvinä rooliodotuksina ja vastuina, joihin yksilö pyrkii vastaamaan ja pitämään tasapainossa^{24, 29}. Työn ja perheen yhteydellä ja vuorovaikutuksella nähdään olevan kaksi suuntaa: työ vaikuttaa perheeseen ja perhe vaikuttaa työhön. Vuorovaikutuksen laatuun vaikuttaa se, kuinka vaikeaa tai helppoa roolien yhdistäminen on.

Marksin²⁴ mukaan roolit kuormittavat toisiaan (role strain hypothesis) silloin kun rajallisten voimavarojen, kuten ajan ja energian, suuntaaminen työhön vähentää voimavarojen käyttöä ja sitoutumista kotona. Tällöin toinen elämän osa-alue häiritsee toista ja voimavarojen jakaminen usean roolin kesken koetaan vaikeaksi. Roolien välinen ristiriita on ilmeinen,

kun niiden kuormittavuus on suurta ja kun molempien roolien vaatimuksia ja odotuksia ei saada sovitettua yhteen. Roolikonfliktitilanteiksi Greenhaus & Beutell⁶ mainitsevat edellä mainitun lisäksi tilanteet, joissa ajankäytön ja aikataulujen sovittaminen on vaikeaa, sekä tilanteet, joissa rooleihin liittyvät sisäiset odotukset ovat ristiriidassa keskenään.

Roolien toisiaan vahvistava (role energy-expansion hypothesis) vaikutus tarkoittaa sitä, että työ- ja perheroolit edistävät yksilön toimintakykyä ja kasvua molemmilla elämän osa-alueilla. Ne eivät tällöin aiheuta voimavarojen ehtymistä, eikä niiden yhteensovittaminen ole ongelma. Yhteys on vahvistava esimerkiksi silloin kun perheen kanssa toimittaessa opitaan kykyjä ja taitoja, kuten vuorovaikutus-, organisointi- tai empatiataitoja tai konfliktin ratkaisutaitoja, joita voidaan hyödyntää myös työelämässä. Edellä mainittuja ominaisuuksia liitetään myös hoiva-alan ammatillisuuteen, joten työn ja perheen rooleihin liitettyjen taitojen voidaan katsoa hoiva-alalla vastaavan toisiaan. Tasapainossa roolit ovat silloin, kun ne kuormittavat toisiaan vain vähän ja henkilöllä on kokemus siitä, että ne myös vahvistavat toisiaan^{24, 29, 31}.

Työn ja perheen yhteensovittamisessa on kyse myös työn ja perheen välisen rajapinnan hallinnasta. Rajan hallinnalla tarkoitetaan periaatteita, käytäntöjä ja strategioita, joita yksilö käyttää vastatakseen omiin tarpeisiinsa, välttääkseen roolikonflikteja ja saavuttaakseen tasapainon yksilöllisissä työ- ja perhetilanteissa eri elämänvaiheissaan. Yksilö nähdään täten aktiivisena toimijana työ- ja perheroolien yhteensovittamisessa^{3, 18}.

Strategiana rajan hallintaan Clark³ mainitsee ensinnäkin sen, kuinka lujaa tai väljää rajaa työn ja perheen välillä pidetään. Lujalle ja väljälle rajalle ovat ominaista läpäisevyys (permeability) ja joustavuus (flexibility). Läpäisevyydessä on kyse siitä, kuinka paljon toisen elämänalueen asiat ja tunnetilat vaikuttavat tai yksilö antaa niiden vaikuttaa toiseen elämän osa-alueeseen. Perheen rajapinnan on todettu olevan läpäisevämpi kuin työn, sillä työasiat heijastuvat perhe-elämään helpommin kuin perheasiat työhön^{19, 29}. Joustavuudessa puolestaan on kyse siitä, minkä verran työ ja perhe venyvät tai niiden sallitaan venyvän toisen elämänalueen tarpeiden mukaan.

Muina rajanhallintastrategioihin liittyvinä osa-alueina Clark³ mainitsee sen, kuinka sitoutunut (commitment) ja samaistunut (identification) henkilö on työ- ja perherooleihinsa. Sitoutumiseen liittyvät into ja tapa, jolla työhön ja perheeseen suhtaudutaan. Samaistumisessa on kyse siitä, kuinka mielekkääksi ja sopivaksi yksilö kokee työn ja perheen arvot, kulttuurin ja vastuun. Sopivan rajan lujuuden sekä sitoutumisen ja samaistumisen määrän löytämiseksi yksilö tekee valintoja muun muassa ajankäytön jakamisen suhteen sekä neuvottelee tehtävistä ja velvollisuuksista eri elämänalueiden keskeisten jäsenten kanssa^{3, 18}.

Ammatillinen sitoutuminen (occupational commitment / professional commitment) sisältää muun muassa työn sisältöön, työn kehittämiseen ja työn merkityksiin liittyviä elementtejä. Amatillisella sitoutumisella tarkoitetaan yksilön ja hänen ammattinsa välistä sidosta ja suhdetta, joka rakentuu omien mieltymysten, koulutuksen ja kokemuksen kautta. Amatillisesti sitoutuneella yksilöllä on voimakas halu kehittyä jatkuvasti ja

vaikuttaa työhönsä ja työyhteisöönsä sekä oppia lisää ammattiinsa liittyviä professiota. Hän hyväksyy ja sitoutuu tällöin oman alan tavoitteisiin ja arvoihin, kokee ammattilypeyttä ja haluaa pysyä ammattikuntansa edustajana. Amatillisella sitoutumisella on yhteys myös työn tekemisen laatuun, sillä on todettu, että esimerkiksi terveydenhuoltoalalla kokemus hoidon laadun heikkenemisestä on vähentänyt ammattiin sitoutumista^{20, 22, 26, 28, 33}.

Vaikka elämälle tärkeiden asioiden asettaminen ehdottomaan tärkeysjärjestykseen on mahdotonta, on työn ja perheen yhteensovittamisessa kyse myös merkityksistä, sillä ihmisten maailma on aina merkitysten maailma. Merkitykset eivät muotoudu sattumanvaraisesti vaan rakentuvat osana kulttuuria ja erilaisia sosiaalisia käytäntöjä. Merkitykset ovat siten moninaisia, eivätkä ne muodostu kaikille ihmisille samanlaisiksi^{2, 12}. Keskustelua käydäänkin voimakkaan työkeskeisyyden ja perhekeskeisyyden välillä, jolloin työn ja perheen merkitykset kamppailevat yksilön elämässä.

Työkeskeisyyden taustalla on vallitseva sitkeähenkinen ajatus ihannetyöntekijästä, joka osoittaa sitoutuneisuutensa työhön olemalla valmis tekemään töitä milloin tahansa³¹. Vastaavaan kulttuuriselytykseen viittaavat myös Rantanen ja Kinnunen²⁹ todetessaan, että ihannetyöntekijän kriteereinä työelämässä pidetään miehisen työnteon kulttuuria, jossa kokopäivätyöllä on valta-asema, ylitöitä tehdään ja työ asetetaan perheen edelle. Perhe koetaan tällöin pikemminkin häiriönä työn kannalta, eikä perheasioiden sallita vaikuttaa työhön. Henkilö, joka asettaa perheen työn edelle on ”poikkeava, vähemmän luotettava ja vähemmän motivoitunut ja näin myös vähemmän arvostettu työntekijä”³¹. Pitkät työajat eivät kuiten-

kaan ole merkki sitoutumisesta vaan yksilönteinen näkemys siitä. Tehokkuuteen työssä ei vaikuta työajan pituus, vaan se, miten hyvän työn tekeminen mahdollistetaan, miten intensiivisesti työhön voidaan keskittyä ja kuinka onnistuneesti työ- ja perhe-elämä voidaan yhdistää^{10, 11, 34}.

TUTKIMUKSEN TAVOITTEET, AINEISTO JA ANALYSOINTI

Tavoitteet

Tämän artikkelin tavoitteena on selvittää, miten sosiaali- tai terveydenhuoltoalalla toimivat työntekijät, joilla on lapsia, konstruoivat ja merkityksellistävät työhön sitoutumisen ja perheen välistä rajapintaa. Toisin sanoen kerronnasta on etsitty sitä, miten ja minkälaisia merkityksiä hoiva-alan työntekijät tuottavat työstä ja perheestä, niiden välisestä suhteesta sekä tämän suhteen hallinnasta. Laadullisen tutkimuksen kannalta on tärkeää huomata, että elämässä on useita rinnakkaisia ja keskenään kilpailevia merkityksiä ja että sosiaalinen todellisuus rakentuu näiden merkitysten kietoutumisesta. Tällöin yksittäisiä merkityksiä ei voi ymmärtää ilman merkitysten kokonaisuuden ja kontekstin hahmottamista^{2, 4, 12, 27, 36}. Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

1. Mitä merkityksiä hoiva-alan työntekijät liittävät kerronnassaan työhön ja perheeseen, niiden väliseen suhteeseen ja rajapintaan?
2. Miten työn ja perheen välistä rajapintaa hallitaan?

Aineisto ja sen analysointi

Tutkimusaineisto koostuu vuosina 2005–2007 kerätystä 18 narratiivista, joista 14 on haastatteluja ja 4 kirjoitettua tarinaa.

Kirjoitetut tarinat on koottu hoiva-alan ammattilaisille suunnatuissa ammatillisissa lehdissä olleiden ilmoitusten avulla. Niitä kertyi tutkimukseen koko Suomen alueelta. Ilmoituksessa kerrottiin tutkimuksen pääteemasta eli työhön sitoutumisen ja elämänkulun välisestä yhteydestä. Lisäksi ilmoituksessa oli tutkimusaiheeseen liittyviä apukysymyksiä, joita kertoja halutessaan saattoi käyttää omassa tarinassaan. Haastateltavat puolestaan ovat Pirkanmaan alueelta, ja heille annettiin tietoa tutkimuksesta samaa ilmoitusta käyttäen sosiaali- ja terveydenhuollon toimipisteissä henkilöstökokouksissa. Haastatteluissa on käytetty kerronnallista haastattelua, eli huomio keskittyy kertojan kokemuksiin, merkityksiin ja omiin painotuksiin, ei tutkijan valmiiksi muotoiltuun tarkkaan kysymysluetteloon⁸. Keskeinen ajatus aineistonkeruussa oli, että kertojalla oli mahdollisuus nostaa esille niitä asioita, jotka itse tunsivat omalla kohdallaan merkityksellisiksi tutkimuksen aiheeseen liittyen.

Kertojat ovat eri-ikäisiä ja erilaisissa elämäntilanteissa olevia hoiva-alan työntekijöitä. Osa aineiston henkilöistä on toiminut vasta muutaman vuoden hoiva-työssä, osalla on yli kolmenkymmenen vuoden työkokemus alalta. Suurin osa kertojista on keski-ikäisiä. Heidät määriteltiin tässä tutkimuksessa noin 35–55-vuotiaiksi työntekijöiksi. Valtaosa kertojista työskentelee julkisen sektorin ja muutama yksityisen työnantajan palveluksessa. Kaikilla on joko sosiaali- tai terveydenhuoltolan koulutus tai useita koulutuksia, ja osa toimii esimiesasemassa. Kertojista kolme on miehiä ja loput naisia. Kaikkien osallistuneiden miesten narratiivit ovat mukana tässä artikkelissa. Vaikka naisten ja miesten on todettu kertovan omaelämäkertoissa elämästään eri tavoin⁹, oli

naisten ja miesten puhe tämän artikkelin teemasta, hoiva-alan työn ja perheen rajapinnasta, hyvin samansisältöistä. Yhtäläistä kerronta on muun muassa siitä, miten vanhemmuus vaikuttaa ammatillisuuteen, ja siitä, miten ja miksi työ ja perhe kannattaa pitää erillään toisistaan. Tuloksista johtuen sukupuolen tarkastelu ei korostu tässä artikkelissa.

Analysoinnissa on käytetty analyyttistä diskurssianalyysiä, jossa korostuvat aineistolähtöisyys sekä merkitysten yksityiskohtainen erittely kerronnassa. Erittelyssä on otettu huomioon se, että ihmisen tuottama puhe on vaihtelevaa ja moniäänistä. Tämä tarkoittaa sitä, että yhden kertojan puhe vaihtelee ja kontekstoituu useiden tilanteiden ja näkökulmien kautta. Tässä aineistossa yhden kertojan puheessa kerronnan konteksti vaihtelee muun muassa vanhemmuuden, työntekijän ja ammatin edustajan näkökulmien välillä. Analysoinnissa on ensin etsitty narratiiveista merkityssysteemit eli repertuaarit, jolloin analysoinnin huomio on kiinnittynyt siihen, minkälaisia merkityksiä ja miten kertoja on tuottanut perheestä ja työstä^{12,13}.

Kieltä käyttäessään ihmiset eivät pelkästään kuvaa asioita, vaan selittävät niitä moninaisin tavoin ja antavat perusteluja omalle toiminnalleen. Merkityksiä antaessaan kertoja myös konstruoi samalla identiteettiään, millä tarkoitetaan sitä, miten ihmiset kielenkäytössään rakentavat muuttuvaa minuuttaan ja toimijuuttaan vaihtelevissa tilanteissa^{12, 13, 37}. Merkityssysteemien löytymisen jälkeen niistä on hahmotettu kertojan valintoja ja strategioita koskien työn ja perheen välistä rajapintaa eli heidän toimijuutta ja toiminnan ja valintojen perusteluja.

TULOKSET

Työn ja perheen rajapinnalla perhekeskeisyys ja ammatillinen sitoutuminen

Kerronnasta löytyi kaksi kilpailevaa merkityssysteemiä työn ja perheen rajapintaan liittyen. Ensinnäkin aineistossa korostuu kerronta tunnollisesta ja hyvästä vanhemmuudesta. Tässä perhekeskeisessä kerronnassa korostuu perheen suuri merkitys kertojalle sekä ajatus oikeudesta lapsiin, kuten eräs erikoissairaanhoitaja ilmaisee: ”Mä en halua, että työ vie liikaa aikaa mun perheeltä. Perhe on kuitenkin ykkönen tässä elämässä.” Perhekeskeisen kerronnan konteksti on vanhemmuudessa, ja puhujan identiteetti rakentuu vahvasti hyvän vanhemmuuden vaatimusten ja odotusten kautta. Toiseksi kerronta sisälsi useita ilmaisia sitoutuneesta työntekijästä, joka haluaa tehdä parhaansa myös työyhteisössään. Ammatillinen sitoutuneisuus^{28, 26, 22} tuli kertomuksissa esille esimerkiksi korostettaessa työn ja oman ammattialan tärkeyttä itselle, asiakkaille ja koko yhteiskunnalle. Kertojat myös kokivat työn kiinnostavaksi ja innostavaksi ja haluavat jatkuvasti kehittää sekä työtään että itseään, kuten alla olevat sitaatit osoittavat.

”Mää nään tän [työn] tärkeeks noin yhteiskunnan kannalta, perheiden kannalta. mää nään sen itteni kannalta tärkeenä. Sit ten mää koen, että mua arvostetaan. Mää arvostan mun työkavereita, ne on mulle tärkeitä.” (päihdetyöntekijä)

”Mää kaipaen haastetta. Mää en vois tehdä monotoonista. Jos on liian iisiä, mää sitte tartun ja oon vapaaehtoinen tekeen ja kehittään kaikkea.” (johtava sosiaalityöntekijä)

Työkeskeinen kerronta kontekstoituu ja kertojan identiteetti rakentuu vahvan työn merkitysten, ammatillisuuden ja

ammattiin sitoutumisen kautta. Merkityssysteemit osoittavatkin, että kertojat ovat samanaikaisesti perheisiin ja työhönsä sitoutuneita henkilöitä, jotka rakentavat identiteettiään sekä perheen että oman ammattinsa kautta.

Samanaikainen sitoutuminen perheeseen ja työhön ei kuitenkaan merkitse sitä, että kertojat olisivat ryhmänä homogeeninen ja toimisivat arjessaan samalla tavalla. Kiinnitettäessä analysoinnissa huomio toimijuuteen, arjen valintoihin ja näiden perusteluihin nousi aineistosta esiin kolme erilaista työntekijän ja perheen hyvinvointiin sekä työn ja perheen rajapinnan hallintaan liittyvää strategiaa:

1. rajoittava työhön sitoutuminen
2. tasapainoileva sitoutuminen työn ja perheen välillä sekä
3. voimavaroja vahvistava sitoutuminen sekä perheeseen että työhön.

Rajoittava työhön sitoutumisen strategia

Rajoittava työhön sitoutumisen strategia edustaa selkeästi ja vahvimmin vanhemmuuden kautta rakentuvaa perhekeskeistä kerrontaa. Kontekstina elämäntilanteissa ovat päiväkotikäiset lapset tai pienet, juuri koulunsa aloittaneet koululaiset. Arjen valintojen ja toiminnan perusteluina nousevat esille oikeus lapsiin, perheen hyvinvointi ja syllisyys perheen laiminlyömisestä. Kertojat haluavat ensisijaisesti olla hyviä vanhempia, asettaa lapset etusijalle ja vastata perheen odotuksiin, kuten sosiaalityöntekijä toteaa: ”ykkösasia on olla hyvä äiti”. Myös ammatillinen suuntautuminen vaikuttaa siihen, minkälaisia merkityksiä perheeseen konstruoi, sillä esimerkiksi lastensuojelussa työskentelevälle on ”täysin kestävä ajatus, että työn kustannuksella löisi laimin

omaa lastaan” (sosiaalityöntekijä). Marks²⁴ moniroolisuusmallin mukaan työn ja perheen roolit voivat kuormittaa toisiaan siten, että voimavarojen käyttö toisessa elämän osa-alueessa vähentää voimavaroja toisessa. Tämä roolien kuormittavuus tuli selkeimmin esille juuri rajoittavan sitoutumisen strategian kohdalla, jossa se ilmeni siten, että työn koettiin kuormittavan perhe-elämää.

”Kun lapset olivat pieniä oma empatia-varastoni työssä oli paljon tyhjempi kuin nykyään. Tavallaan säästelin voimavarojani kotiin.” (perushoitaja)

Tutkija: ”Eli tavallaan se perhe on ykkönen ja työ joustaa perhetilanteen mukaisesti?”

Vastaaja: ”Joo kyllä. ... Ja mää ehkä aistin tässä meidän työssä ja toimintatavassa jotain sellasta, mitä vois syödä sitä perhe-elämää. Sen takia mää taistelen sitä vastaan. En voisi kuvitellakaan, että olis sillä tavalla, että me jotenkin niinku perhe-elämämme kustannuksella.” (sosiaalkasvattaja)

Yllä olevissa näytteissä tulee esille se, että työntekijä pyrkii säästämään energiaansa ja voimavarojaan, jotta liika kuormittuminen työssä ei häiritse perhe-elämää. Perusajatuksena kertojilla onkin se, että työ ei saa häiritä perhettä eikä uhata sen hyvinvointia. Työ joustaa perheen vuoksi, ei toisin päin.

Työntekijät ilmaisevat useita selviä rajanvetoja työn ja perheen välillä, ja juuri rajojen tekemisen strategian avulla pyrittään saavuttamaan rajan hallinta työn ja perheen välillä. Kun työ ei saa kuormittaa perhettä, tarkoittaa se sitä, että työhön haetaan etäisyyttä monella tapaa. Hoiva-ala on emotionaalisesti kuluttavaa^{15, 21} ja ”työ koskettaa tunnetasolla vahvasti” (mielenterveyshoitaja). Tästä syystä työasioita ei viedä kotiin, vapaa-ajalla ei olla asiakkaiden tavoitettavissa eikä työasioista puhuta kotona, eteenkään lapsille. Varsinkin asiakaspalvelutyötä tekeillä on tarve pyrkiä

tiukasti rajoittamaan ja hallitsemaan ongelmallisten asiakastilanteiden tai potilaskohtaloiden pohtimista kotona. Etäisyyttä työhön ja asiakkaisiin haetaan myös vaikkapa muuttamalla toiselle paikakunnalle, ”koska se oli aika rankkaa, että tuolla kulki, niin törmäs näihin päihdehuollon asiakkaisiin” (ohjaaja).

Yksi keskeinen rajanveto ja työn ja perheen rajapinnan hallinnan keino liittyy päivittäiseen työaikaan ja sen pitämiseen työsopimusten sekä työ- ja virkaehtosopimusten mukaisena normaalityöaikana. Tuomen & Vanhalan³⁸ tutkimuksen mukaan työajan pituudella ei ole vaikutusta organisaatioon sitoutumiseen ja työntekijän hyvinvointiin, mutta tässä aineistossa rajoittavan sitoutumisen strategiassa työajan rajaamisella on suuri merkitys työntekijän ja hänen perheensä hyvinvoinnille.

”Työparini ja minä rajataan sitä [työaika] selkeesti. Ei me voida ketkua täällä illalla ja jäädä. Mulla taannoin oli tässä työssä semmosta, että sovittiin, että mää jään, koska oli kriisitilanteita ja piti hoitaa. Se on aivan hirveetä, jos ei pääse lapsia hakeen päiväkodista ja et koskaan tiedä, miten pääset. Mun mies voi sit mennä, mutta se ei tarkoita sitä, että mää toistuvasti voisin. Esimerkiksi jos mää sanon lapsille koska mää tuun ja mää toistuvasti perun sen, että tuunkin myöhemmin, se ei käy mulle. Se ei käy.” (sosiaalikasvattaja)

Kertojat kiistävät näin kulttuurisen puheen ihannetyöntekijästä, joka asettaa työn perheen edelle ja joka on aina valmis uhraamaan oman vapaa-aikansa sitoutumalla työhönsä^{29, 31}. He korostavat, että ylipitkät työajat eivät osoita sitoutumista työhön. Työajan rajaaminen ei kuitenkaan ole helppoa silloin, kun työyhteisöön on muodostunut kirjoittamattomia ja ääneen lausumattomia sisäisiä velvoitteita ja normeja, joita ovat esimerkiksi

normaalityöajan ulkopuolella tehtävät työyhteisön juhlien järjestäminen tai tutustumisryhmien vastaanottaminen. Vain hankalissa työ- tai asiakastilanteissa ja mikäli puoliso voi joustaa, rajoittavaa sitoutumista kannattava työntekijä on valmis jäämään ylitöihin yli normaalin työajan. Perhekeskinen kerronta sisältääkin vaatimuksen säännöllisestä, tarkoin enustettavasta työajasta, missä arjen rytmi on tiedossa kaikilla perheenjäsenillä.

Selvää rajaa työn ja perheen välillä osoittavat myös ilmaisut, joissa kuvataan perheen eduksi tehtyjä valintoja. Lapsen syntymän jälkeen on valintana voinut olla kotiäitiys, pätkätyöt tai hoitovapaalla oleminen mahdollisimman pitkään. Työministeriön tutkimuksen²³ mukaan työnantaja koki määräaikaisten töiden ongelmallisuutta työntekijän sitoutumattomuuden vuoksi, ja työntekijät kokivat niiden aiheuttavan turvattomuuden tunnetta, henkistä rasittavuutta ja heikkoa asemaa työyhteisössä. Ainoastaan nuoret työntekijät, joilla ei ollut lapsia ja jotka olivat määräaikaissa työsuhteissa vapaaehtoisesti, kokivat tutkimuksen mukaan myönteistä vapauden tunnetta. Rajoittavan sitoutumisen strategia ilmentää Lehdon ym.²³ tutkimuksesta poikkeava tulosta, sillä pätkätyöitä ei koettu ongelmallisena vaan pikemminkin päinvastoin. Alla olevassa sitaatissa korostuu äitiys ja painottuu työntekijän oma valinta osallistua halutesaan työmarkkinoille.

Tutkija: ”Mites nää pätkätyöt sitte, miten näkisit sun kohdallasi ne?” **Vastaja:** ”No mun mielestä se riippuu elämäntilanteesta ihan täysin, koska onhan siinä sitte vapaus mennä ja tulla. Nytteki mää menin tuonne xxx, niin ne heti tarjos mulle työsopimusta. Mää sanoin, ettei missään tapauksessa, että mää haluan, että te soitatte mulle ja mää tuun sitte, jos mua huvittaa.” (kättilö, hoitovapaalla)

Vaihto osa-aikaiseen työhön tai osittaiselle hoitovapaalle siirtyminen lapsen aloittaessa koulunkäynnin kuvastavat myös sitoutumista lapsiin ja perheeseen. Yleensä valinnat perheen eduksi näissä tilanteissa on tarkoittanut tulotason heikentymistä, mutta kertojien valintojen taustalla eivät ole olleet taloudelliset syyt. Tulotason heikentyminen ei ole horjuttanut valintaa, vaan mahdollisuus viettää aikaa enemmän lasten kanssa on koettu merkityksellisemmäksi. ”Kyse ei ole rahasta, sillä tätä työtä ei tehdä pelkän rahan vuoksi”, kertoo osittaiselle hoitovapaalle jäänyt sairaanhoitaja. Perhepoliittisiin vapaisiin ja muihin sosiaaliturvaan liittyviin mahdollisuuksiin kertojat suhtautuvat myönteisesti, ja niiden käyttöä suunnitellaan järjestelmällisesti molempien puolisoiden oikeutena ja mahdollisuutena, kuten alla oleva sitaatti osoittaa:

”Me ollaan jo suunniteltu ja mää oon kysynyt työnantajalta, että mää aloitan taas syksyllä osittaisen hoitovapaan, kun keskimäinen aloittaa koulun. Ja sitten me on ajateltu niinkin pitkälle, että me ollaan laskettu, että pitää olla viisi vuotta töissä ennen kuin saa uudestaan vuorotteluvapaata, tai sitte mies jää. Se osuis meidän kohdalla juuri siihen, kun nuorimmainen aloittaa koulun.” (päihdetyöntekijä)

Perheissä on meneillään Kossekin ym.¹⁸ kuvaama jatkuva neuvottelutilanne siitä, kumpi jää ja milloin esimerkiksi nuoremman lapsen kanssa kotiin tai käyttää oikeuttaan vaikkapa vuorotteluvapaaseen. Neuvottelutilanne kuvastaa Julkusen ym.¹⁵ mukaan oikeutta äitiyteen ja isyyteen, sukupuolten tasa-arvopyrkimystä ja jaettavaa, tasapuolista vanhemmuuden vastuuta. Sosiaaliturvan rakenteiden tehtävä kertojille on auttaa rajapinnan hallintaa ja omien preferenssien, tavoitteiden sekä arvojen toteutumista^{vrt. 7, 16}.

Työn kuormittavuus on kertojille uhka, ja seurauksena saattaa olla Greenhaus & Beutellin⁶ kuvaama roolikonflikti. Konfliktien estämiseksi ja tasapainon saamiseksi kertojien strategia sisältää Clarkia³ mukaillen lujan rajan työn ja perheen välillä, vähäisen työn läpäisevyyden perheeseen sekä suuren joustavuuden perheen eduksi. Rajoittavan sitoutumisen kerronta painottaa sitä, että pitkiä työaikoja suosivassa ja perhevapaita kammosuvassa työpaikkakulttuurissa ei oteta riittävästi huomioon työntekijän yksityiselämästä nousevia tarpeita ja toiveita eikä huomioida tasapainoisen elämäntilanteen merkitystä työntekijän hyvinvoinnille. Myöskään perhepoliittisten vapaiden käyttö ei kertojien mukaan merkitse sitä, ettei työntekijä olisi sitoutunut työhönsä tai ammattiinsa. Kyse on vaihtelevista elämäntilanteista ja työntekijöiden hyvinvoinnista sekä kotona että töissä. Tämä on työyhteisössä mahdollista ottaa huomioon perhemyönteisenä organisaatiokulttuurina^{3, 25}.

Strategia tasapainoilevasta sitoutumisesta työn ja perheen välillä

Tasapainoilevan sitoutumisen strategiasa yhdistyvät ja vuorottelevat sekä perhekeskeinen että työkeskeinen kerronta. Elämäntilannekontekstin luovat yläasteikäiset lapset. Vanhemmuuden puheen lisäksi kertojat korostavat mielenkiintoista ja mieluisaa ammattia, kuten johtava sosiaalityöntekijä kiteyttää: ”Äiti rakastaa perhettään, mutta myös tykkää työstä ja haluaa sitoutua siihen”.

Tasapainoilevan sitoutumisen strategian keskiössä on se, että työntekijälle sekä perhe että työ ovat merkityksellisiä elämän osa-alueita, joiden kautta identi-

teettiä rakennetaan ja joihin molempiin halutaan arjessa panostaa. Rantasen & Kinnusen²⁹ mukaan työntekijät pyrkivät edustamaan elämäntapaa, jonka on oltava monipuolista ja johon on mahdollista kaikkia – sekä työ että perhe. Työn ja perheen merkityksellisyys tulee kerronnassa esiin myös siten, että kertojat eivät halua tinkiä kummastakaan elämän osa-alueesta. Perheestä ei tingitä, koska se on tärkein elämän osa-alue, ja työstä ei haluta tinkiä, koska se koetaan henkilökohtaisesti ja ammatillisesti mielenkiintoisena ja sitä kautta tärkeänä osana identiteettiä.

Ammatillinen sitoutuminen ja työn suuri merkitys tulevat esille ilmaisuissa, jotka kuvastavat tilannetta, jossa toisen lapsen hankkimista perheeseen on lykätty juuri ammatillisista syistä. Sairaanhoidajat toteaa seuraavasti: ”mää pidin sitä silloin niinku ammatillisena itsemurhana, kun mää olisin sijaisuuksien välissä lähtenyt tekeen lisää lapsia. Mää olin ihan varma siitä ja mää tykkäsin siitä työstä ihan hirveesti.” Kertojat käyttivät myös ilmaisuja ”en ole kotiäiti-tyyppi” tai ”en ole koskaan suunnitellutkaan suurperhettä”, jotka osaltaan ilmaisevat työn asemaa oman identiteetin rakentajana.

Halu pitää kiinni molemmista elämän osa-alueista johtaa siihen, että raja perheen ja työn välillä ei ole selvä. Perheen ja työn rajapinta on tällöin väljä, läpäisevä ja joustava ja elämän osa-alueiden asiat ja tunnetilat vaikuttavat ja saavat vaikuttaa toisiinsa³. Strategian keskiössä on joustavuus. Joustoja tehdään jatkuvasti, molemmin päin, myös työn hyväksi. Joustavuutta kuvaa se, että töitä voi viedä kotiin ja hankalia sekä mielenkiintoisia työtilanteita tai työasioita voi myös työstää kotona. Samoin normaalityöaika voi pitkittyä työtilanteen mukaan, eikä sitä nähdä liian kuormittavana tekijänä työn ja perheen rajapinnassa tai uhkana perheen hyvin-

voinnille niin kuin rajoittavan sitoutumisen kerronnassa.

”Jotenkin mää oon semmonen projekti-ihminen, että silloin kun jokin asia vaatii työstämistä, niin musta on kauheen ihana, että siihen voi keskittyä ja sitten kun on suvantovaiheita, niin sitten voi lyhentää työpäivää. ... Musta se on hyvän työn edellytys, että voi joustaa elämäntilanteen ja työtilanteen mukaan.”
(lastensuojelutyöntekijä)

”Mulle se ei ole mikään kauhistus, että mietin työasioita kotona. Mun mielestä ne on kiinnostavia asioita, mutta ei niin, että ne kuormittaa mua, vaan just siinä määrin kun se kiinnostaa mua ja omassa arjessa on sille tilaa ja aikaa.” (lastensuojelutyöntekijä)

Myös hoiva-alan työn luonne vaikuttaa joustamiseen. Hoivatyössä korostuvat vuorovaikutteisuus, hoivan jatkuvuus ja jokapäiväisyys^{1, 17}. Myös tästä aineistosta käy ilmi, että omaan työhön sitoutumiseen liittyy vastavuoroisuus ja emotionaalinen vuorovaikutus asiakkaan ja potilaan kanssa. Jotta molemminpuolinen sitoutuminen hoivatilanteessa onnistuisi, on voitava luoda luottamus työntekijän ja asiakkaan välille. Tämä vaatii jatkuvuutta ja pitkäjänteisyyttä. Herkässä asiakastilanteessa onkin edukkaampaa työn laadukkuuden, etenemisen ja tulosten kannalta jatkaa työpäivää kuin lähteä tilanteesta sen vuoksi, että työaika päättyy. Kertojat toivovatkin työaikoihin joustavuutta ja itsesäätelyn mahdollisuutta. Tämä tarkoittaa sitä, että sosiaalisin normein säännelystä, kollektiivisesta työajasta on tulla entistä enemmän yksityisasiasia, josta pyritään yksilöllisesti sopimaan. Tällöin työntekijän henkilökohtainen elämäntilanne vaikuttaa siihen, millaista työaikaa tehdään¹⁴. Työhön sitoutumisessa korostuu näin ollen rajoittavan strategian kertojia enemmän omien ammatillisten

tavoitteiden täyttäminen ja sisäinen halu tehdä työ hyvin^{vrt. 20, 31}.

Edellä mainitut joustot ilmentävät Marks²⁴, Fronen⁵ sekä Rantasen & Kinusen²⁹ mukaista työntekijän aktiivista roolia työn ja perheen rajapinnan hallinnassa. Mikäli rajan hallinta ja tasapainoilu työn ja perheen välillä ei onnistu, uhkaa se kaikkien osapuolten – perheen, potilaiden ja asiakkaiden sekä työntekijän omaa – hyvinvointia, kuten päihdetyöntekijä toteaa: ”välillä pitää miettiä päivittäin, miten tän paletin pyörittää, jotta kaikilla on hyvä olla!”

Strategia voimavaroja vahvistavasta sitoutumisesta sekä perheeseen että työhön

Strategia voimavaroja vahvistavasta sitoutumisesta sekä perheeseen että työhön sisältää eniten tässä aineistossa työn ja perheen rajapinnan tasapainoisuutta ja ongelmattomuutta. Tasapainoisuus tulee esille roolien myönteisenä vaikutuksena toisiinsa sekä työn ja vapaa-ajan rajanhallinnan ongelmattomuutena. Kerronta sisältää sekä perhe- että työkeskeisyyden merkitykset, mutta siihen ei liity samantilaista joustavuuden vaatimusta kuin tasapainoilevassa strategiassa. Konteksti perhekeskeisyyden kerronnalle on elämätilanne, jossa lapset ovat jo suurempia koululaisia tai lähestymässä täysi-ikäisyyttä. Työkeskeisyyden kerronnalle konteksti on pitkä työkokemus ja vahva ammatillisuus, mikä ilmenee esimerkiksi työn lähtökohtien ja toimintatapojen monipuolisuutena prosessointina ja pohdintana:

”Kun tän työn luonne on sellanen, että asiakkaat kaataa oman kaaoksensa meille. Sillä kaaoksella on taipumus tarttua meihin työntekijöihin ja työpareihin ja työyhteisöön. Sen takia on hirveen tärkeitä mei-

dän hommassa koko ajan se, että kyetään tarkastelemaan itseemme, miksi reagoi näin ja mitä tää mussa herättää tunnetasolla.” (johtaja)

Voimavaroja vahvistavan sitoutumisen kerronnassa korostuvat perheen ja oman ammatin myönteinen, toisiaan vahvistava vuorovaikutus (role energy expansion -malli) niin, että molemmat roolit edistävät kasvua elämän eri osa-alueilla. Kertajat kykenevät omaksumaan molemmista rooleista toisiinsa parhaat puolet. Perhe ja vanhemmuus koetaan ilmaisuissa suureksi voimavaraksi työlle ja omalle ammatillisuudelle muun muassa sen vuoksi, että vanhemmuuden kautta tulee eri näkökulma työhön^{vrt. 32}. Se lisää henkistä joustavuutta ja kärsivällisyyttä, kuten eräs sairaanhoitaja toteaa: ”äitinä on vahvuutta ymmärtää ja kohdata asiakkaita paremmin”. Esimerkiksi lastensuojelussa on helpompi ottaa vaikeat asiat esille, käsitellä niitä ja lisäksi ”on uskottavampi ja syvempi tunnepohja, kun on äiti. Tämä lisää myös omaa työhön sitoutumista” (lastensuojelutyöntekijä). Vanhemmuuden myönteinen vaikutus tulee esille myös seuraavissa sitaateissa.

”Ku sä hoidat omia lapsia ja niitten kanssa touhuaa, niin osaa sit taas hoitaa jatkossa vi-eraita lapsia paremmin, koska osaa asettautua siihen lapsen maailmaan ehkä paremmin ja sitte taas sen lapsen vanhempien maailmaan paremmin.” (päivystyspoliklinikan sairaanhoitaja)

”Mun mielestä meidän alalla ainakin kaikki mitä mää teen arjessa, on se sitten perheen kanssa olemista, lapsen kanssa harrastamista, se kaikki avaa uusia näkökulmia työhön. On kauheen tärkeä säilyttää semmonen arjen näkökulma myös työssä. Jos et elä tavallista arkea, niin sulla ei oo kosketuspintaa asiakkaitten arkeen.” (sosiaalityöntekijä)

Työn ja perheen merkitykset limittyvät myönteisesti tässä arjen merkitystä koros-

tavassa näkökulmassa ja Marks²⁴ moniroolisuusmallin ajatus roolien toisiaan vahvistavasta vaikutuksesta tulee selvästi esille. Arki liittyy myös hoiva-alaan, sillä hoiva-alan työntekijöitä on kutsuttu arjen ammattilaisiksi, sen vuoksi, että tavoitteena hoiva-alalla on muun muassa asiakkaan ja potilaan arjessa selviytyminen^{17,30}.

Oman ammatin ja perhe-elämän välinen raja ja sen hallinta vahvistuvat, kun omat arvot sekä työhön ja ammattiin liittyvät arvot ovat samoja. Hoiva-alan työn kysymykset liittyvät ihmisyyteen ja elämään, ja nämä liittyvät myös kertojen arvomaailmaan. Perheeseen ja työelämään liitetään yleensä eri tarpeita^{3, 34}, mutta voimavaroja vahvistavan sitoutumisen kerronnassa omaan hoiva-ammattiin ja työhön sekä perheeseen yhdistyy samoja, tunnetyöhön liittyviä tarpeita ja odotuksia. Samoiksi, molempiin elämän osa-alueisiin liitettäviksi tarpeiksi ja odotuksiksi yhdistetään tässä hoivan, inhimillisyyden, luottamuksen, vastuun, vuorovaikutteisuuden ja ihmisen kohtaamisen, emotionaalisuuden, aidon läsnäolon ja turvallisuuden tarpeet.

Keinona rajanpinnan hallinnassa kertojilla on työn ja perheen rajan pitäminen lujana. Lujaa rajaa kerronnassa ilmentää työ- ja perheroolien pitäminen erossa toisistaan. Työn ja perheen pitäminen erillään tarkoittaa sitä, että työntekijä voi paneutua ja keskittyä ajatuksella molempiin rooleihin omissa ajoissaan. Tällöin ne antavat tekijälleen eniten eivätkä kuormita toinen toistaan.

”Mää olen semmonen hetkessä eläjä. Töissä mää tietyllä hehkulla teen ja koetan intensiiviselläkin tavalla. Kun oon kotona ja vapaa-aikana, niin mää pystyn olla. Siis mää elän taas siinä hetkessä. Sillon kun mää oon töissä, kone käy, mutta kun lähdän täältä asiat nollaantuu.” (johtaja)

Kun roolin liittyviin odotuksiin ja vastuusiin voi vastata niin, että toisen roolin odotukset ja vastuut eivät häiritse keskittymistä ja toimintaa toisessa, on roolien välinen raja kertojen mukaan hallinnassa. Perusteluksi rajan vetämiselle ei ole perheen hyvinvointi niin kuin rajoittavassa sitoutumisessa, vaan oma jaksaminen ja keskittyminen eri rooleihin. Itseään on hoidettava ja omasta elämästä ja harrastuksista on pidettävä kiinni. ”On osattava olla myös itsekäs” (ohjaaja) ja säästää itseään voimavarojen ylläpitämiseksi ja etenkin niiden lisäämiseksi. Moni kertoja kannattaa myös niin sanottua ”ammatillista lepoa”, millä he tarkoittavat kykyä irrottautua työstä sekä myös hankalan työtilanteeseen liittyvän ratkaisun siirtämistä seuraavaan päivään. Kyse ei ole siitä, että työntekijä ei olisi sitoutunut työhönsä, vaan pikemminkin osoitus ammatillisuudesta, kuten seuraava kommentti osoittaa.

”Hyvä työhön sitoutuminen mun kohdalla on sitä, että mää siirrän sitä seuraavaan päivään ja jatkan pikkusen levänneenä ja myöskin on tullut ehkä muitakin näkökulmia sinä aikana myös muille ihmisille. Etten mää vaan hönkää niinku sen takia, että tää täytyy tehdä nyt ja mää oon hyvä ja vastuuntuntoinen työntekijä.” (ohjaaja)

Pyrkimyksestä pelastaa maailma on luovuttava jo oman hyvinvoinninkin vuoksi, sillä ”jos kovasti ajattelee, että pelastaa, niin se on yksi tässä työssä, että väsyä välittömästi (lastensuojelutyöntekijä). Riittää, kun tekee parhaansa työpäivän ja työajan aikana. Tällainen suhtautuminen työhön auttaa siten, ettei työ kuormita liikaa. Työyhteisön keskeiseksi voimavaraksi kertojat mainitsevat työpaikan sosiaalisen tuen ja keskustelevuuden:

”Avoin ja keskusteleva työyhteisö meillä kyllä on ... me ollaan tavallaan niinku sil-

lain, että sit me niinku haetaan toisistamme tukea” (päihdetyöntekijä).

Mahdollisuus purkaa ja käsitellä vaikeita työtilanteita ja tapahtumia työpäivän aikana ennen kotiin lähtöä estää työtä läpäisemästä ja kuormittamasta vapaa-aikaa ja lisää työn ja vapaa-ajan välisen rajan hallintaa.

POHDINTA

Tässä artikkelissa on selvitetty, miten ja minkälaisia merkityksiä hoiva-alan työntekijät ovat tuottaneet työstä ja perheestä, niiden välisestä suhteesta sekä tämän suhteen hallinnasta. Ilmiön moninaisuudesta johtuen aineistoa on analysoitu moniroolisuuden, työn ja perheen rajapinnan hallinnan sekä ammatillisen sitoutumisen teorioiden kautta diskurssianalyysin keinoin. Tässä tutkimuksessa käytetty merkityssysteemien tutkiminen ja analysoiminen osoitti, että rajapinnan hallintaan liittyvät käytettyjen teorioiden lisäksi myös työyhteisön toimintatavat ja kulttuuri sekä myös sosiaaliturvan suomat vaihtoehdot ja mahdollisuudet ja yksilön elämäntilanne. Toimiva työyhteisö, sen perhemyönteinen kulttuuri ja elämäntilanteen näkökulma sekä sosiaaliturvan rakenteet sitovat rajapinnan työn ja perheen välillä hyvinvointia tuottaen ja hälventävät eri roolien välistä ristiriitaa ja kuormittavuutta arjessa.

Tämän tutkimuksen kannalta keskeisiä merkityssysteemejä löytyi kaksi. Perhekeskeinen kerronta korostaa perhettä, ja kertojan identiteetti rakentuu siinä hyvän vanhemmuuden vaatimusten ja odotusten kautta. Kertojat vahvistavaa näin kulttuurista puhetta hyvästä vanhemmuudesta, jossa Vuoren³⁹ mainitsemat lasten ja perheen tarvitsevuuteen vastaaminen sekä psykososiaalinen suhde

lapsiin korostuvat. Työkeskeinen kerronta puolestaan sisältää ilmauksia sitoutuneesta työntekijästä, jolle työ merkitsee paljon. Kertojat rakentavatkin omaa identiteettiään sekä perheen että oman ammattinsa kautta ja ovat sitoutuneita sekä perheeseen että ammattiinsa. Elämäntilanteessa, jossa lapset asuvat kotona, ei aineiston perusteella näin ollen ole kyse sitoutumisesta joko perheeseen tai työhön.

Samanaikainen sitoutuminen sekä perheeseen että työhön ei kuitenkaan tarkoita sitä, että kertojat olisivat ryhmänä homogeeninen. Aineistosta löytyi kolme eri strategiaa ja toimintatapaa työn ja perheen rajapinnan hallintaan. Rajoittavan sitoutumisen strategiassa painottuu perhekeskeinen kerronta sekä Marks²⁴ mainitsema uhka työroolin kuormittavuudesta perheeseen. Tulos selittyy kertojen elämäntilanteella, jossa lapset ovat alle kouluikäisiä tai pieniä koululaisia. Kertojen strategiana on tehdä selviä rajoja työn ja perheen välillä, jotta työ ei kuormita perhettä. Perusteluiksi kerronnassa korostuvat oikeus lapsiin sekä se, ettei mikään saa uhata perheen hyvinvointia. Keskeinen rajanveto liittyy työaikaan ja sen pitämiseen niin sanottuna normaalityöaikaan. Kertojat kiistävät näin Salmen³¹ ja Rantasen & Kinnusen²⁹ mainitseman kulttuurisen puheen ihannetyöntekijästä, joka asettaa työn perheen edelle.

Selvää rajaa ilmentää myös kerronta työelämävalinnoista perheen hyväksi. Kertojat käyttävät ja suunnittelevat sosiaaliturvan suomia vaihtoehtoja perheen näkökulmasta käsin eivätkä pidä pätkätoita tällöin huonona vaihtoehtona; sosiaaliturvan vaihtoehdot vaikuttavat heidän työmarkkinakäyttäytymiseensä ja valintoihinsa merkittävästi. Kerronta ilmentää myös käsitystä siitä, että mikäli työnantaja vaatii sellaista työhön sitoutu-

mista, joka toistuvasti tehdään perheen kustannuksella, altistaa työsitoutuneisuus stressille ja uupumukselle pikemminkin kuin edistää hyvinvointia. Jotta työnanta ja voi ottaa nämä merkitykset huomioon ja edistää työntekijän hyvinvointia ja sitä kautta myös työn laadukkuutta, tulee organisaation kulttuuriin sisältyä perhe-myönteisyys ja elämäkokonaisuusnäkökulma.

Tasapainoilevan sitoutumisen strategiasa perhe ja työ koetaan elämän osa-alueina, joista ei haluta tinkiä ja joihin molempiin halutaan panostaa. Ilmaisut edustavat monipuolista elämäntapaa, johon sekä työn että perheen on mahdolltava. Halu pitää kiinni molemmista elämän osa-alueista johtaa siihen, että raja perheen ja työn välillä ei ole selvä: töitä vieään kotiin ja työajat riippuvat työtilanteesta hyvien työtulosten saavuttamiseksi.

Clarkia³ mukaillen elämän osa-alueiden asiat ja tunnetilat vaikuttavat ja saavat vaikuttaa toisiinsa. Strategiana tasapainoilevan sitoutumisen kertojilla on joustavuus, ja toimijoina he ovat aktiivisia monien roolien odotuksiin yhtäaikaaisesti hyvin vastaamaan pyrkiviä. Mikäli rajan hallinta, tasapainoilu ja joustavuus työn ja perheen välillä ei onnistu, uhkaa se kaikkien osapuolten – perheen, asiakkaiden ja työntekijän omaa – hyvinvointia, ja pahimmassa tapauksessa seurauksena voi olla Greenhaus & Beutellin⁶ kuvailema roolikonflikti. Tasapainoilevan sitoutumisen strategian kannattajat toivovat työyhteisöltä ennen kaikkea joustavuutta ja sen huomioon ottamista, että he haluavat suoriutua molemmista rooleista hyvin. He pitävät toivottavana myös yksilöllisesti sovittujen työaikojen mahdollisuutta.

Voimavaroja vahvistavan sitoutumisen strategiassa painottuu ammatillisuus, joka

rakentuu pitkän työkokemuksen sekä oman profession prosessoinnin ja pohdinnan ympärille. Ammatillisuuden merkityksen korostumisen mahdollistaa elämäntilanne, jossa lapset ovat jo isompia koululaisia tai lähestymässä aikuisuutta. Perhe ja vanhemmuus merkitsevät kuitenkin paljon, sillä kerronnassa korostuvat perheen ja oman ammatin myönteinen, toisiaan vahvistava ja voimavaroja tuova vuorovaikutus niin, että molemmat roolit edistävät kasvua elämän eri osa-alueilla^{vrt. 24}. Kertojat kykenevät omaksuma molemmista rooleista toisiinsa parhaat puolet ja rakentavat identiteettiään tätä kautta.

Vahvistuvan sitoutumisen strategia kuvaa tässä aineistossa tasapainoisinta rajan hallintaa, sillä roolikonfliktiuhkia ei kerronnassa tullut esille. Strategiaksi konstruoitui työn ja perheen rajapinnan pitäminen lujana³. Paneutuminen ja keskittyminen kuhunkin rooliin kerrallaan häiriöttä takaavat sen, että roolit eivät kuormita toinen toistaan. Perustelut lujalle rajalle löytyvät omasta jaksamisesta, voimavarojen ylläpitämisestä ja niiden lisäämisestä, ei joustavuuden vaatimuksesta tai perheen hyvinvoinnista, kuten edellisissä strategioissa. Työyhteisön keskusteleva ilmapiiri ja sosiaalinen tuki, tapahtui se sitten työnohjauksessa tai kollogejen kesken, auttaa hankalien työtilanteiden käsittelyä ja prosessointia ja vähentää työn kuormittavuutta ja läpäisevyyttä vapaa-aikaan.

Kukin työntekijä tarkastelee työn ja perheen rajapintaa oman elämäntilanteen ja merkityssysteemiensä kautta. He rakentavat hyvinvointiaan ja tekevät valintojaan omaisten, työyhteisön ja sosiaaliturvan rakenteiden ja mahdollisuuksien avulla ja pyrkivät muovaamaan sosiaalista todellisuutta toisaalta kumoten kult-

tuurista puhetta ihannetyöntekijästä sekä toisaalta osittain vahvistaen kulttuurista puhetta hyvästä äitiydestä ja vanhemmuudesta. Työntekijöiden merkitykset ja niistä seuraavat valinnat ja odotukset ulottuvat työyhteisöihin. Niiden huomioon ottaminen eri osapuolten hyvinvoinnin ja onnistuneen rajapinnan hallinnan vuoksi on työyhteisöissä tärkeää, sillä työntekijän tasapainoinen elämäkokonaisuus on

hyvinvoinnin sekä laadukkaan ja tuottavan yrityksen keskeinen ehto.

Jatkotutkimuksessa tulisikin selvittää tarkemmin työyhteisöön osoitettuja odotuksia ja ottaa huomioon myös työnantajan näkökulma. Yksilön, yhteiskunnan ja työelämän toimivuuden vuoksi on välttämätöntä, että ihmiset voivat olla sekä ansiotyössä että panostaa perhe-elämään.

KIRJALLISUUTTA

1. Aho P: Haasteet ja asiantuntijuus sosiaalialan työssä. Sosiaalialan ammattien vuosikirja 1999. Sosiaalityöntekijäin Liitto ry. WSOY, Porvoo 1999.
2. Berger PL & Luckann T: Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen. Tiedonsosiologinen tutkimus. 4. painos. Gaudeamus, Helsinki 2005.
3. Clark SC: Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations* 53 (2000) 747–770.
4. Eskola J & Suoranta J: Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino, Tampere 1998.
5. Frone MR: Work-family balance. Teoksessa: Quic JC & Tetric LE (toim): *Handbook of occupational health psychology*, s. 143–162. American Psychological Association, Washington 2003.
6. Greenhaus JH & Beutell N: Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review* 10 (1985) 76–88.
7. Hakim C: Lifestyle Preferences as Determinants of Women's Differentiated Labour Market Careers. *Work and occupations* 29 (2002) 4: 428–459.
8. Hyvärinen M & Löyttyniemi V: Kerronnallinen haastattelu. Teoksessa: Ruusuvoori J & Tiittula L (toim): *Haastattelu: tutkimus, tilanteet ja vorovaikutus*, s. 189–222. Vastapaino, Tampere 2005.
9. Hyvärinen M & Peltonen E & Vilkkio A (toim): *Liikkuvat erot: sukupuoli elämäkertatutkimuksessa*. Vastapaino, Tampere 1998.
10. Jallinoja R: *Perheen aika*. Otava, Keuruu 2000.
11. Jallinoja R: *Perheen vastaisuus. Familistista käännettä jäljittämässä*. Gaudeamus, Helsinki 2006.
12. Jokinen A & Juhila K: Diskurssianalyttisen tutkimuksen kartta. Teoksessa: Jokinen A & Juhila K & Suoninen E (toim): *Diskurssianalyysi liikkeessä*, s. 54–100. Vastapaino, Tampere 1999.
13. Jokinen A & Juhila K & Suoninen E: Diskursiivinen maailma: teoreettiset lähtökohdat ja analyttiset käsitteet. Teoksessa: Jokinen A & Juhila K & Suoninen E (toim): *Diskurssianalyysin aakkoset*. 3. painos, s. 17–47. Vastapaino, Jyväskylä 2004.
14. Julkunen R: Miten Euroopassa yhdistetään työtä ja perhettä kansalaisten kannalta. Teoksessa: Salmi M & Lammi-Taskula J (toim): *Työelämän ja perhe-elämän yhteensovittaminen*. Seminaari-raportti. Elämää Euroopassa. Työn ja perheen yhdistämisen moninaiset tavat ja haasteet, s. 9–20. Helsinki, 5–6.10.1999.
15. Julkunen R & Nätti J & Anttila T: Aikanyrjähdys. Keskiluokka työn puristuksessa. Vastapaino, Tampere 2004.
16. Kangas O & Rostgaard T: Preferences or institutions? Work-family-life opportunities in seven European countries. *Journal of European Social Policy* 17 (2007) 3: 240–256
17. Kosonen PA: Sosiaalialan ja hoitotyön asiantuntijuuden kehitysheidot ja opiskelijavalinta. Jyväskylä studies in education, psychology and social research 271. Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä 2005.
18. Kossek EE & Noe RA & DeMarr BJ: Work-family role synthesis: Individual and organizational determinants. *International Journal of Conflict Management* 10 (1999) 102–129.
19. Lahelma E & Winter T & Martikainen P & Rahkonen O: Työn ja perheen väliset ristiriidat ja niiden taustatekijät naisilla ja miehillä. *Työ ja ihminen* 19 (2005) 1: 34–48.

20. Laine M: Hoitajana huomennakin. Hoitajien työpaikkaan ja ammattiin sitoutuminen. Turun yliopiston julkaisuja. Annales Universitatis Turkuensis. Sarja C. Osa 233. Scripta Lingua Fennica Editio. Turun yliopisto, Turku 2005.
21. Laine M & Wickström G & Pentti J & Elovainio M & Kaarela-Tuomaala A & Lindström K & Raitoharju R & Suomala T: Työolot ja hyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla 2005. Työterveyslaitos. Tampereen Yliopistopaino Oy, Juvenes Print, Tampere 2006.
22. Lee K & Carswell JJ & Allen NJ: A meta-analytic review of occupational commitment: relations with person- and work-related variables. *Journal of Applied Psychology* 85 (2000) 5: 799–811.
23. Lehto A-M & Lyly-Yrjänäinen M & Sutela H: Pysyvän työn toivossa. Määräaikaisten työsuhteiden käytöstä ja kokemisesta. Työpoliittinen tutkimus 291. Työministeriö, Helsinki 2005.
24. Marks SR: Multiple Roles and Role Strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review* 42 (1997) December: 921–936.
25. Mauno S & Kinnunen U: Perhemyönteinen organisaatiokulttuuri ja henkilöstön hyvinvointi. Teoksessa: Kinnunen U & Feldt T & Mauno S (toim): Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet, s. 265–286. PS-kustannus, Keuruu 2005.
26. Meyer JP & Allen NJ: Commitment in the Workplace. Theory, research and application. SAGE Publications, 1997.
27. Moilanen P & Räihä P: Merkitysrakenteiden tulkinta. Teoksessa: Aaltola J & Valli R (toim): Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. PS-kustannus, Jyväskylä 2001.
28. Morrow PC: The Theory and Measurement of Work Commitment. Monographs in organizational behaviour and industrial relations, vol. 15 (1993). Jai Press Inc.
29. Rantanen J & Kinnunen U: Työn ja perhe-elämän vuorovaikutus. Teoksessa: Kinnunen U & Feldt T & Mauno S (toim): Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet, s. 229–264. PS-kustannus, Keuruu 2005.
30. Raunio K: Sosiaalityö murroksessa. Gaudeamus, Helsinki 2000.
31. Salmi M: Joko-tai vai sekä-että: työn ja perheen suhde korkeakoulutetuilla. Teoksessa: Salmi M & Lammi-Taskula J (toim): Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea, s. 113–128. Stakes, Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. Gummerus Kirjapaino Oy, Saarijärvi 2004.
32. Salmi M: Työn ja perheen yhteensovittamisen foorumit. Teoksessa: Salmi M & Lammi-Taskula J (toim): Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea, s. 129–138. Stakes, Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. Gummerus Kirjapaino Oy, Saarijärvi 2004.
33. Shaver K & Lacey L: Job and career satisfaction among staff nurses. Effects of job setting and environment. *Journal of Nursing Administration* 33 (2003) 3: 166–172.
34. Saunamäki M & Kinnunen U: Työ- ja perhesitoutuneisuuden yhteydet hyvinvointiin: työssäkäyvien parien tyypittely. Työ ja ihminen 16 (2002) 1: 59–71.
35. Seikkula J & Arnkil TE: Dialoginen verkostotyö. Tammi, Helsinki 2005.
36. Suoninen E: Näkökulmia sosiaalisen todellisuuden rakentumiseen. Teoksessa: Jokinen A & Juhila K & Suoninen E (toim): Diskurssianalyysi liikkeessä, s. 17–36. Vastapaino, Tampere 1999.
37. Suoninen E: Kielen käytön vaihtelevuuden analysoiminen. Teoksessa: Jokinen A & Juhila K & Suoninen E (toim): Diskurssianalyysin aakkoset, s.48–74. 3. painos. Vastapaino, Jyväskylä 2004.
38. Tuomi K & Vanhala S: Työntekijöiden ja toimihenkilöiden tausta, työolot, psyykkinen hyvinvointi ja organisaatioon sitoutuminen. Työ ja ihminen 19 (2005) 1: 91–106.
39. Vuori J: Äitiyden ainekset. Teoksessa: Forsberg H & Nätkin R (toim): Perhe murroksessa. Kriittisen perhetutkimuksen jäljillä, s. 39–63. Gaudeamus, Helsinki 2003.

YTM Outi Wallin
Tampereen yliopisto,
sosiaalityön ja sosiaalipolitiikan laitos, Tampere
outi.wallin@uta.fi

Johtotehtävissä toimivien työn ja perheen yhteensovittaminen: koettu organisaation tuki ja hyvinvointi

Marjo Siltaloppi ja Ulla Kinnunen

Tutkimuksessa tarkasteltiin johtotehtävissä toimivien naisten ja miesten kokemuksia työn ja perheen vuorovaikutuksesta. Vuorovaikutusta lähestyttiin eri elämänalueiden välillä tapahtuvan kielteisen ja myönteisen siirrännän avulla. Lisäksi tarkasteltiin kysymystä, onko työn ja perheen välisten siirräntäkokemusten yhteys hyvinvointiin riippuvainen koetun organisaation tuen määrästä. Kyselytutkimukseen osallistui 1 301 viiteen eri ammattiliittoon tai yhdistykseen (Ekonomiliitto, Insinööriliitto, Tekniikan Akateemiset, Kumula ry, Henry ry) kuuluvaa johtotehtävissä toimivaa henkilöä, joista naisia oli 30 % ja miehiä 70 %.

Tutkimus osoitti, että myönteistä siirräntää koettiin enemmän kuin kielteistä siirräntää. Näin tapahtui etenkin naisten kohdalla, sillä he kokivat sekä myönteistä työstä perheeseen että perheestä työhön suuntautuvaa siirräntää miehiä enemmän. Miehet puolestaan kokivat naisia enemmän kielteistä siirräntää perheestä työhön. Lisäksi ilmeni, että myönteinen siirräntä heijastui myönteisesti ja kielteinen siirräntä kielteisesti niin työssä (työn imu), parisuhteessa (parisuhdetyytyväisyys) kuin elämässä yleensäkin (elämäntyytyväisyys) koettuun hyvinvointiin. Organisaation tuki edisti etenkin työssä koettua hyvinvointia ja suojasi jossain määrin perheen ja työn vuorovaikutusongelmien hyvinvointiin kielteisesti vaikuttavilta seurauksilta.

► **Avainsanat:** siirräntä, työ, perhe, työn imu, parisuhdetyytyväisyys, elämäntyytyväisyys, esimiestyö, sukupuoli

JOHDANTO

Työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmat korostuvat ylemmillä toimihenkilöillä ja johtotehtävissä toimivilla, sillä vaativan työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen on haasteellinen tehtävä^{esim. 2, 27, 32, 37}. Kuitenkin viime aikoina tämän ongelmalähtöisen näkökulman rinnalla on alettu yhä enemmän korostaa eri roolien voimavaroja vahvistavaa luonnetta. Ajatuksena on, että useat roolit pikemminkin luovat uusia voimavaroja kuin yksinomaan kuluttaisivat niitä. Tämän artikkelin tavoitteena on tarkastella johtotehtävissä toimivien työn ja perheen yhteensovittamista näistä molemmista näkökulmista käsin. Lisäksi tarkastelemme koetun organisaation tuen roolia työn ja perheen vuorovaikutuksen kokemusten ja hyvinvoinnin välisissä yhteyksissä.

Työn ja perheen vuorovaikutus

Työn ja perheen vuorovaikutusta on yleisesti tutkittu roolikäsitteen avulla^{ks. esim. 11, 22, 30}, jolloin keskitytään rooleihin työelämässä (työntekijä, esimies) ja rooleihin perheessä (puoliso, vanhempi). Nämä molemmat elämänalueet voivat vaikuttaa toisiinsa, joten vaikutukset voivat kulkea työstä perheeseen tai perheestä työhön. Vuorovaikutuksen laatu puolestaan määrittyy roolien yhdistämisen vaikeuden tai helppouden perusteella. Roolit voivat joko kuormittaa tai vahvistaa toisiaan.

Roolien kuormittavuuden nähdään syntyvän yksilön rajallisista voimavaroista (esim. aika, energia, sitoutuminen), minkä vuoksi useissa rooleissa toimimisen on nähty johtavan rooliristiriitoihin ja työn ja perheen yhdistämisen ongelmiin. Näin käy, mikäli työn ja perheen vaatimukset eivät sovi yhteen¹⁶. Esimerkiksi

kyse voi olla siitä, että työ on vienyt siinä määrin energiaa ja voimia, ettei niitä enää jää kotivelvollisuuksien täyttämiseen. Työn ja perheen yhteensovittamisen ristiriitoja on kuvattu myös kielteisenä siirrantana eri elämänalueiden välillä¹¹.

Roolien vahvistavuuden näkökulmasta useiden roolien olemassaolo vaikuttaa pikemminkin myönteisesti kuin kielteisesti yksilön hyvinvointiin, sillä useat roolit palkitsevat – tulojen, itsearvostuksen, sosiaalisten suhteiden ja menestyksen muodossa⁴. Näin yksilön käytettävissä olevat voimavarat uusiutuvat ja lisääntyvät useiden roolien vuoksi. Tätä voimavarojen vahvistumista kuvataan myös elämänalueiden välillä tapahtuvan myönteisen siirrän avulla¹⁷. Esimerkiksi kotona opitut taidot voivat olla hyödyksi työelämässä ja päinvastoin.

Kaikkiaan työn ja perheen välillä tapahtuu siis kielteistä ja myönteistä vuorovaikutusta, joka ulottuu työstä perheeseen ja perheestä työhön. Aikaisemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että nämä neljä kokemusta ovat toisistaan erillisiä, vaikkakin erityisesti myönteiset kokemukset ovat olleet toisiinsa melko voimakkaasti yhteydessä^{13, 17, 24}. Lisäksi näistä aikaisemmista tutkimuksista käy ilmi, että myönteiset kokemukset ovat yleisempiä kuin kielteiset kokemukset. Etenkin kielteinen siirrantä perheestä työhön on osoittautunut vähäiseksi.

Useimmat tutkimukset ovat osoittaneet, ettei työn ja perheen välisissä vuorovaikutuskokemuksissa ole sukupuolen mukaisia eroja^{ks. esim. 14}. Esimerkiksi Kinusen, Feldtin, Rantasen ja Pulkkisen²⁴ tutkimuksessa, jossa tarkasteltiin sekä kielteistä että myönteistä vuorovaikutusta työn ja perheen välillä, sukupuolieroja ei

havaittu. Samaan lopputulokseen päädyttiin myös Lahelman, Winterin, Martikaisen ja Rahkosen²⁷ tutkimuksessa, jossa tutkittiin työn ja perheen välisiä ristiriitoja. Sen sijaan Grzywacz ja Marks¹⁷ havaitsivat, että amerikkalaiset naiset kokivat miehiä enemmän myönteistä siirrääntä perheestä työhön, kun taas Grzywacz, Almeida ja McDonald¹⁸ päätyivät päinvastaiseen havaintoon. Johtotehtävissä toimiviin kohdistuneessa suomalaisessa tutkimuksessa, jossa tarkasteltiin vain kielteisiä kokemuksia, havaittiin, että miesjohtajat raportoivat naisjohtajia enemmän perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa²⁸. Toisin sanoen miehet kokivat, että perhe-elämän viemä aika, kuormittavuus ja toimintatavat häiritsivät työnte-koä. Hollantilaisessa tutkimuksessa, joka kohdistui myös johtotehtävissä toimiviin, ei havaittu sukupuolten välisiä eroja työstä perheeseen suuntautuvassa ristiriidassa³⁵.

Työn ja perheen vuorovaikutus ja koettu hyvinvointi

Työn ja perheen vuorovaikutuksessa ilmenivät ristiriidat ovat tutkimusten mukaan yhteydessä hyvinvoinnin ongelmiin niin työssä, perheessä kuin yleisestikin¹. Esimerkiksi Allenin, Herstin, Bruckin ja Suttonin¹ meta-analyysin mukaan työstä perheeseen -ristiriita korreloi työuupumukseen (keskimääräinen korrelaatio 0,42 yhteensä 10 tutkimuksessa), parisuhde-tyytyväisyyteen (korrelaatio -0,23 yhteensä 14 tutkimuksessa) ja elämäntyytyväisyyteen (korrelaatio -0,28 yhteensä 18 tutkimuksessa). Sen sijaan myönteisen vuorovaikutuksen yhteyksistä hyvinvointiin ei ole käytettävissä vastaavanlaisia meta-analyysseja, mutta yksittäiset tutkimukset ovat osoittaneet, että myönteiset

työn ja perheen vuorovaikutuksen kokemukset yhdistyvät hyväksi koettuun hyvinvointiin niin työssä^{6, 20, 26}, perheessä⁶ kuin yleisestikin^{20, 6, 26}.

Teoreettisten näkemysten mukaan¹¹ työstä perheeseen suuntautuvan vuorovaikutuksen tulisi heijastua erityisesti perheessä koettuun hyvinvointiin, kun taas perheestä työhön suuntautuvan vuorovaikutuksen tulisi heijastua työssä koettuun hyvinvointiin. Vuorovaikutuksen suunnasta riippumatta molempien tulisi heijastua yleiseen hyvinvointiin, kuten oirehtimiseen tai elämäntyytyväisyyteen. Vaikka tämä näkemys onkin saanut tukea^{ks. esim. 11}, on myös tuloksia, jotka eivät ole tukeneet tätä näkemystä. Esimerkiksi työstä perheeseen suuntautuva ristiriita on ollut yhteydessä seurauksiin työssä (esim. uupumusasteiseen väsymykseen). Vastavasti perheestä työhön suuntautuva ristiriita on ollut yhteydessä seurauksiin perheessä (esim. parisuhde- ja vanhemmuus-tyytyväisyyteen)^{26, 25, 41}. Kuitenkin koska nämä tutkimukset ovat olleet poikkileikkaustutkimuksia, kyse voi olla siitä, etteivät ne tavoita ajallista prosessia ilmiöiden välillä. Toisaalta kyse voi olla myös siitä, että yksilöt syyttävät sitä roolia, joka aiheuttaa ristiriidan, ja siksi heillä on kielteisiä tunteita tätä roolia kohtaan. Näin ollen tämä syytekijöiden attribuutioprosessi voisi selittää havaittuja Fronen teorian vastaisia löydöksiä^{26, 41}.

Organisaation tuki ja sen rooli hyvinvoinnin ylläpidossa

Sitä, missä määrin työntekijät arvioivat organisaation arvostavan heidän panostaan ja hyvinvointiaan, kutsutaan koetuksi organisaation tueksi ("Perceived Organizational Support, POS"¹⁰). Oleellista kokemukselle organisaation tuesta on,

että työntekijä mieltää organisaation häneen kohdistamien tekojen olevan vapaaehtoisia eikä ulkoisten pakotteiden (esim. turvallisuussäädösten tai ay-neuvottelujen) seurausta⁹. Työntekijät arvostavat organisaation omaehtoista tukea ja apua, koska silloin he kokevat organisaation arvostavan heitä aidosti. Koettu organisaation tuki synnyttää työntekijöissä myös vastavuoroisen velvollisuudentunteen pitää huolta organisaatiosta ja auttaa sitä saavuttamaan tavoitteensa⁸. Organisaation tuessa on siis kyse uskomuksista: koetaanko organisaatio tukea antavaksi ja työntekijää arvostavaksi. Arvioinnin kohteena ei ole saatu konkreettinen tuki.

Organisaation tuen teorian^{10, 31} mukaan organisaation tuella on positiivinen yhteys hyvinvointiin. Rhoadesin ja Eisenbergerin³¹ meta-analyysi osoitti, että koettu organisaation tuki on positiivisessa yhteydessä muun muassa työtyytyväisyyteen (keskimääräinen korrelaatio 0,59 yhteensä 21 tutkimuksessa), myönteiseen mielialaan työssä (korrelaatio 0,37 yhteensä 5 tutkimuksessa) ja organisaatioon sitoutumiseen (korrelaatio 0,60 yhteensä 42 tutkimuksessa). Teorian mukaan yhteydet syntyvät, koska organisaation tuki auttaa työntekijöitä tyydyttämään heidän sosioemotionaalisia tarpeita (esim. läheisyys, arvostus, hyväksyntä) ja arvioimaan käytössään olevan avun määrän.

Aikaisemmat tutkimukset osoittavat, että organisaation tuki, samoin kuin kollegoilta ja esimiehiltä saatu tuki, voi myös toimia moderaattorina eli muuntavana tekijänä erilaisten kuormitustekijöiden ja niiden seurausten välillä³⁹. Vastikään tehdystä tutkimuksesta havaittiin, että työperheristiriidan yhteys organisaatioon sitoutumiseen ja oirehtimiseen riippui organisaatiossa vallitsevasta työ-perheilmastosta, jota voidaan pitää spesifinä

organisaation tuen muotona²⁹. Työntekijät kokivat vähemmän organisaatioon sitoutumista ja oirehtivat enemmän tilanteissa, jossa he kokivat runsaasti työn ja perheen ristiriitaa ja vähän tukea, kun taas paljon tukea kokevilla sitoutuminen ei vähentynyt eikä oirehtiminen lisääntynyt tilanteissa, jossa työn ja perheen ristiriitoja koettiin runsaasti.

TUTKIMUKSEN TAVOITE

Tässä tutkimuksessa tarkastelemme johtotehtävissä toimivien miesten ja naisten kokemuksia työn ja perheen välisestä vuorovaikutuksesta. Lisäksi tutkimme näiden kokemusten yhteyksiä hyvinvointiin sekä sitä, onko työn ja perheen välisten kokemusten yhteys hyvinvointiin riippuvainen koetun organisaation tuen määrästä. Työn ja perheen vuorovaikutusta lähestymme roolien ristiriidan (kielteisen siirrännän) ja vahvistavuuden (myönteisen siirrännän) näkökulmista. Tarkasteltavanamme on siirrännän suunnan (työstä perheeseen ja perheestä työhön) ja laadun (kielteinen ja myönteinen) perusteella jaoteltuna neljä erilaista siirrääntätyyppiä. Hyvinvointia lähestymme kolmesta näkökulmasta: tutkimme työssä koettua hyvinvointia (työn imun ydinulottuvuudet tarmokkuus ja omistautuminen), perheessä koettua hyvinvointia (parisuhdetyytyväisyys) ja yleisesti koettua hyvinvointia (elämäntyytyväisyys).

Tiivistetysti etsimme vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

1. Missä määrin johtotehtävissä toimivat kokevat kielteistä ja myönteistä työstä perheeseen ja perheestä työhön suuntautuvaa siirrääntää? Onko kokemuksissa eroa sukupuolen mukaan?
2. Missä määrin kielteinen ja myönteinen työstä perheeseen ja perheestä työhön

suuntautuva siirranta on yhteydessä työssä (työn imu), perheessä (parisuhdeytyytyväisyys) ja yleisesti (elämäntyytyväisyys) koettuun hyvinvointiin?

3. Onko työn ja perheen välisten kokemusten yhteys hyvinvointiin riippuvainen koetun organisaation tuen määrästä?

Oletamme aikaisempien tutkimusten perusteella *ensinnäkin*, että niin naiset kuin miehetkin kokevat myönteistä siirrantaa enemmän kuin kielteistä. Kielteisen siirrannan osalta oletamme lisäksi, että kielteistä työstä perheeseen -siirrantaa koetaan enemmän kuin perheestä työhön -siirrantaa. Koska aiemmassa suomalaisiin johtajiin kohdistuneessa tutkimuksessa miehet kokivat naisia enemmän perheestä työhön suuntautuvaa siirrantaa, oletamme saman eron ilmenevän myös tässä tutkimuksessa. Sen sijaan koska tutkimustulokset myönteisen siirrannan sukupuolieroista ovat ristiriitaisia, emme aseta niistä hypoteeseja.

Toiseksi oletuksemme on, että kielteinen siirranta heijastuu kielteisesti ja myönteinen siirranta myönteisesti hyvinvoinnin kokemuksiin. Koska tutkimustulokset siirranta-tyyppien tarkemmista yhteyksistä eri elämän alueilla koettuun hyvinvointiin ovat olleet ristiriitaisia, toisin sanoen joko Fronen¹¹ teorian tai attribuutioteorian mukaisia, emme aseta hypoteeseja eri siirranta-tyyppien yhteyksistä koettuun hyvinvointiin eri elämän alueilla.

Kolmanneksi oletamme, että organisaation tuki vaikuttaa suorasti hyvinvointiin ja voi muuntaa työn ja perheen vuorovaikutuskokemusten yhteyksiä hyvinvointiin. Tämä voi tapahtua joko siten, että runsas organisaation tuki ehkäisee kielteisen siirrannan oletettavia kielteisiä hyvinvointiseurauksia, tai siten, että organisaation tuki vahvistaa edelleen myönteisen siir-

rannan myönteisiä hyvinvointivaikutuksia.

MENETELMÄT

Tutkimukseen osallistuneet ja aineiston keruu

Tutkimusaineisto kerättiin marraskuun 2004 ja helmikuun 2005 aikana postitse 10-sivuisella kyselyllä. Tutkimukseen osallistujat valittiin satunnaisotoksena viiden eri ammattiliiton tai yhdistyksen (Ekonomiliitto, Insinööriliitto, Tekniikan Akaateemiset, Kumula ry ja Henry ry) jäsenrekistereistä. Kriteerinä tutkimukseen osallistumiselle pidettiin johtotehtävissä toimimista (nimikkeenä esim. johtaja tai päällikkö).

Kaikkiaan tutkimuspyyntö lähetettiin 3 600:lle johtotehtävissä toimivalle henkilölle siten, että suurista liitoista (ekonomit, insinöörit, diplomi-insinöörit) pyynnön osallistua tutkimukseen sai kustakin 1 000 henkilöä ja muista liitoista tai yhdistyksistä 300 henkilöä. Isoissa liitoissa tehtiin lisäksi etukäteen rajaus, jossa ylimmän johdon osuudeksi määriteltiin 300 ja keskijohdon ja alemman johdon osuudeksi 700 henkilöä. Tällaisella laajalla, eri ammattiliittoihin kohdistuneella otoksella pyrimme saamaan kohdejoukon, joka edustaisi hyvin erilaisia johtotehtävissä toimivia henkilöitä.

Kun näin määritellystä joukosta lopulta poistettiin ne henkilöt, jotka ilmoittivat, etteivät tutkimushetkellä toimineet johtotehtävissä ($n = 379$), saatiin lopulliseksi otoskooksi 3 221. Tästä joukosta 1 301 henkilöä vastasi heille lähetettyyn kyselyyn yhden muistutuskierroksen jälkeen, joten vastausprosentiksi saatiin 40,4. Vaikka vastausprosentti, joka vaihteli liitoittain 35 prosentin (Ekonomiliitto)

ja 59 prosentin (Kumula ry) välillä, jäikin suhteellisen alhaiseksi, edusti vastanneiden joukko otosta käytettävissä olevien taustatietojen (sukupuoli ja ikä) perusteella melko hyvin^{ks. 36}. Vastanneista 30 % oli naisia ja 70 % miehiä, ja heidän keski-ikänsä oli 47,1 vuotta.

Lähes kaikki (98 %) työskentelivät vakinaisessa työsuhteessa ja noudattivat kiinteää (47 %) tai kokonaistyöaikaa (48 %). Yli kaksi kolmasosaa (72 %) oli yksityisen työnantajan palveluksessa. Yleisimmin työskenneltiin teollisuuden tai energiahuollon (43 %), informaatioteknologian tai tietoliikenteen (9 %) tai kaupan (8 %)

alalla. Valtaosa vastanneista (57 %) toimi organisaatioissa, joiden henkilöstöön kuului vähintään 50 henkilöä, ja suoria alaisia heistä 70 %:lla oli korkeintaan 20. Noin kolme neljännestä kyselyyn vastanneista kuului joko Ekonomiliittoon (25 %), Insinööriliittoon (29 %) tai Tekniikan akatemisiin (24 %). Loput vastanneista kuului joko Kumula ry:hyn (13 %), Henry ry:hyn (5 %) tai olivat useamman kuin yhden liiton tai yhdistyksen jäseniä (4 %).

Tutkimukseen osallistuneet naiset ja miehet poikkesivat toisistaan taustatekijöiden suhteen (taulukko 1 s. 217). Miehet (keski-ikä 48 vuotta) olivat naisia (keski-

Taulukko 1. Johtotehtävissä toimivien naisten ja miesten erot taustatekijöissä.

Taustatekijä	Naiset (n = 381–394)	Miehet (n = 879–902)	χ^2
	%	%	
<i>Ikä vuosina</i>			13,33**
alle 40	22,6	18,2	
40–54	57,9	52,9	
55 tai enemmän	19,5	29,0	
<i>Parisuhde</i>			80,67***
ei	23,9	6,4	
on	76,1	93,6	
<i>Kotona asuvat lapset</i>			14,96**
ei lapsia	45,4	39,7	
1–2	47,5	45,7	
3 tai enemmän	7,1	14,6	
<i>Koulutustaso</i>			19,93***
vähemmän kuin ylempi korkeakoulututkinto	30,6	43,9	
vähintään ylempi korkeakoulututkinto	69,4	56,1	
<i>Johtotaso</i>			72,98***
alin johto	59,4	34,8	
keskijohto	22,4	27,7	
ysin johto	18,3	37,4	
<i>Työtunnit viikossa</i>			59,66***
alle 40	18,3	6,8	
40–50	53,2	46,4	
yli 50	28,4	46,8	
<i>Työnantaja</i>			112,36***
julkinen	37,7	12,1	
yksityinen	62,3	87,9	

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

ikä 47 vuotta) vanhempia ja elivät naisia useammin parisuhteessa (94 % vs. 76 %). Miesjohtajilla oli keskimäärin useampi kotona asuva lapsi kuin naisjohtajilla: kolme tai useampi kotona asuva lapsi oli naisista 7 %:lla ja miehistä 15 %:lla. Naisilla oli miehiä useammin ylempi korkeakoulututkinto (69 % vs. 56 %). Kuitenkin naiset työskentelivät miehiä useammin alimmalla johtotasolla (59 % vs. 35 %) ja miehet puolestaan ylimmällä johtotasolla (18 % vs. 37 %), kun taas keskijohdossa toimi suunnilleen saman verran naisia ja miehiä (22 % vs. 28 %). Miehet työskentelivät naisia useammin yksityisen työnantajan palveluksessa (88 % vs. 62 %). Naiset tekivät miehiä useammin alle 40-tuntista työviikkoa (18 % vs. 7 %) ja miehet puolestaan työskentelivät naisia useammin yli 50 viikkotyötuntia (47 % vs. 28 %).

Tutkimuksen muuttujat

Työn ja perheen välinen siirräntä. Kielteistä työstä perheeseen- ja perheestä työhön-siirräntää mitattiin 12 osiolla, jotka perustuivat Carlsonin, Kacmarin ja Williamsin⁵ kehittämään asteikkoon. Osioista kuusi mittasi työstä perheeseen (esim. ”Joudun laiminlyömään perhettäni, jotta ehtisin hoitaa työni liittyvät velvollisuudet”) ja kuusi perheestä työhön (esim. ”Perhe-elämäni liittyvä jännite ja ahdistus heikentävät usein työkykyä”) suuntautuvaa siirräntää. Osioita arvioitiin asteikolla 1 (= täysin eri mieltä) – 5 (= täysin samaa mieltä). Muodostettujen summamuuttujien Cronbachin alfakertoimet olivat 0,86 ja 0,83.

Myönteistä työstä perheeseen- ja perheestä työhön-siirräntää arvioitiin osioilla, jotka perustuivat Grzywaczin ja Marksin¹⁷ mittariin. Molempia siirräntämuotoja arvioitiin kolmella osiolla (esim. ”Per-

he-elämäni auttaa minua rentoutumaan ja tuntemaan itseni valmiiksi seuraavaan työpäivään” ja ”Taidot, joita käytän töissä, ovat hyödyllisiä minulle myös koti-asioiden hoidossa”), joita arvioitiin myös asteikolla 1 (= täysin eri mieltä) – 5 (= täysin samaa mieltä). Myönteisen työstä perheeseen suuntautuvan siirräntän Cronbachin alfakerroin oli 0,73 ja myönteisen perheestä työhön suuntautuvan siirräntän Cronbachin alfakerroin oli 0,77.

Kielteistä siirräntää kuvaavat summamuuttujat ($r = 0,35$, $p < 0,001$), samoin kuin myönteistä siirräntää kuvaavat summamuuttujat ($r = 0,32$, $p < 0,001$), korreloivat tilastollisesti erittäin merkitsevästi keskenään, kuten aiempien tutkimusten perustella voitiin olettaa^{13, 17, 24}. Myös muiden siirräntämuotojen välillä oli yhteyksiä, mutta ne olivat huomattavasti alhaisempia (korrelaatioiden vaihteluväli oli 0,07–0,26).

Koettu hyvinvointi. Hyvinvointia arvioitiin työssä, perheessä ja yleisesti. Työhyvinvointia mitattiin työn imun kahdella ydinulottuvuudella, omistautumisella ja tarmokkuudella³⁴. Rajauduimme näihin kahteen ulottuvuuteen, koska tutkimukset ovat osoittaneet, että ne muodostavat työn imun ydinkokemuksen^{15, 19}. Omistautumista arvioitiin viidellä (esim. ”Olen innostunut työstäni”) ja tarmokkuutta kuudella väittämällä (esim. ”Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni”). Arviointiasteikko oli 1–7 (1 = ei koskaan, 2 = muutaman kerran vuodessa, 3 = kerran kuukaudessa, 4 = muutaman kerran kuukaudessa, 5 = kerran viikossa, 6 = muutaman kerran viikossa ja 7 = päivittäin). Koska tarmokkuus ja omistautuminen korreloivat voimakkaasti keskenään ($r = 0,77$, $p < 0,001$), muodostettiin niistä yksi työn imua kuvaava summamuuttuja, jonka Cronbachin alfakerroin oli 0,91.

Perheessä koettuna hyvinvointina tarkasteltiin parisuhdetyytyväisyyttä, jota mitattiin neljällä väittämällä (esim. ”Olen yleisesti ottaen tyytyväinen parisuhteeseen”)¹². Väittämiä arvioitiin viidellä vaihtoehdolla (1 = täysin eri mieltä – 5 = täysin samaa mieltä). Muodostetun parisuhdetyytyväisyyden asteikon Cronbachin alfakerroin oli 0,85.

Hyvinvointia yleisesti (kontekstista riippumatta) kuvattiin elämäntyytyväisyytenä, jota mitattiin 5-osioisella asteikolla (esim. ”Jos voisin elää elämäni uudelleen, en muuttaisi siitä juuri mitään”)⁷. Arviointiasteikko oli viisiportainen (1 = täysin eri mieltä – 5 = täysin samaa mieltä) ja elämäntyytyväisyyttä kuvaavan summamuutujan Cronbachin alfakerroin oli 0,87.

Hyvinvoinnin kuvaajat korreloivat erittäin merkittävästi keskenään, etenkin elämäntyytyväisyys ja parisuhdetyytyväisyys ($r = 0,52$, $p < 0,001$) sekä elämäntyytyväisyys ja työn imu ($r = 0,41$, $p < 0,001$). Sen sijaan parisuhdetyytyväisyyden ja työn imun korrelaatio oli alhaisempi ($r = 0,20$, $p < 0,001$).

Koettua organisaation tukea (POS) mitattiin kahdeksalla osiolla (esim. ”Organisaationi todella välittää hyvinvoinnistani”, ”Organisaationi ottaa vakavasti huomioon tavoitteeni ja arvomaailmani”, ”Organisaationi välittää mielipiteistäni” ja ”Kun tarvitsen apua jonkin ongelman suhteen, sitä on saatavilla organisaatiossani”)¹⁰. Alkuperäinen mittari on 36-osioinen, josta mainitut kahdeksan osiota valittiin, koska ne saivat vahvimmat faktorilataukset Eisenbergerin, Huntingtonin ja Sowan¹⁰ tutkimuksessa. Lyhennetyin version käyttö ei ole Rhoadesin ja Eisenbergerin³¹ mukaan ongelmallista, koska alkuperäinen mittari on yksiulotteinen. Osioita arvioitiin viisiportaisella asteikolla (1 = täysin eri miel-

tä, 5 = täysin samaa mieltä). Asteikon Cronbachin alfakerroin oli 0,85.

Kontrolloitavina muuttujina tutkimuksessa käytettiin seuraavia *taustatekijöitä*: sukupuoli (nainen, mies), ikä (vuosina), parisuhde (ei, on), kotona asuvien lasten lukumäärä, koulutustaso (vähemmän kuin ylempi korkeakoulututkinto, vähintään ylempi korkeakoulututkinto), johtotaso (alin johto, keskijohto, ylin johto) ja työtunnit viikossa (ks. taulukko 1 s. 217).

Tilastolliset analyysit

Nais- ja miesjohtajien eroja taustatekijöissä tarkasteltiin χ^2 -testien (luokitellut muuttujat) ja t-testien (jatkuvat muuttujat) avulla. Tutkittaessa johtotehtävissä toimivien naisten ja miesten kokemuksia kielteisestä ja myönteisestä työstä perheeseen ja perheestä työhön suuntautuvassa siirtämisessä käytettiin kovarianssianalyysia. Siinä kontrolloitiin sellaisia taustatekijöitä, joissa mies- ja naisjohtajien välillä oli eroa ja jotka korreloivat merkittävästi työn ja perheen siirtäntäkokemusten kanssa. Ottamalla kyseiset taustatekijät kovariaateiksi analyysiin varmistettiin, että havaitut erot johtuvat sukupuolesta eivätkä muista vertailtavien ryhmien välisistä eroista.

Työ-perhesiirtämisän suoria ja muuntavia yhteyksiä hyvinvointiin eri elämän alueilla (työ, parisuhde, elämä yleisesti) tarkasteltiin hierarkkisen regressioanalyysin avulla. Ensimmäisellä askeleella malleihin laitettiin demografiset tekijät (sukupuoli, johtotaso, ikä, kotona asuvien lasten määrä ja työtuntien määrä viikossa), jotta niiden vaikutus riippuviin muuttujiin saatiin kontrolloitua. Toisella askeleella malleihin lisättiin kielteiset työ-perhe- ja perhe-työsiirtäntämuuttujat, kolmannella askeleella myönteiset työ-perhe-

ja perhe-työsiirräntämuuttajat ja neljänellä askeleella organisaation tuki -muuttaja. Muuntavien yhteyksien selvittämiseksi malleihin lisättiin viimeisellä askeleella kielteisen ja myönteisen työstä perheeseen ja perheestä työhön sekä organisaation tuen väliset interaktiotermit (yhteensä neljä), jotka muodostettiin muuttajien standardoinnin jälkeen^{ks. 3}. Mikäli muuntava yhteys (interaktiotermit) oli tilastollisesti merkitsevä, on yhteyttä tarkasteltu kuvion avulla, joka perustuu regressiomallin parametrien arvoihin.

TULOKSET

Johtotehtävissä toimivien naisten ja miesten kokema kielteinen ja myönteinen siirräntä

Työn ja perheen välisistä siirräntätyypeistä koettiin enemmän myönteistä kuin kielteistä siirräntää, eli eri rooleissa toimiminen enemmänkin vahvisti voimavaroja kuin aiheutti ristiriitoja (taulukko 2 s. 220). Eniten koettiin myönteistä perhe-työsiirräntää: perhe-elämän koettiin heijastuvan myönteisesti työrooliin. Vähiten puolestaan koettiin kielteistä perhe-työsiirräntää, sillä perhevelvollisuudet eivät

juuri haitanneet työntekoa. Nämä yleisyshavainnot koskivat samalla tavoin sekä miehiä että naisia.

Sukupuolten välisiä erojakin oli sen jälkeen, kun oli vakioitu muuttajat, jotka olivat yhteydessä työn ja perheen vuorovaikutuskokemuksiin ja joissa miehet ja naiset erosivat toisistaan (ikä, parisuhteessa eläminen, kotona asuvien lasten määrä, koulutustaso, johtotaso ja tehdyt viikkotyötunnit). *Kielteisistä perhe-työsiirräntää* miehet kokivat naisia melkein merkitsevästi enemmän (naisten ka 1,70 vs. miesten ka 1,81). *Kielteisessä työ-perhesiirräntän* kokemisessa ei sen sijaan ollut eroa sukupuolten välillä (naisten ka 2,87 vs. miesten ka 2,78). Naisten ja miesten välinen ero myönteisessä siirräntän kokemisessa osoittautui erittäin merkitseväksi: naiset kokivat miehiä enemmän sekä *myönteistä työ-perhesiirräntää* (naisten ka 3,13 vs. miesten ka 2,90) että *myönteistä perhe-työsiirräntää* (naisten ka 3,96 vs. miesten ka 3,68).

Analyyseissa kontrolloiduista taustatekijöistä kielteisen työ-perhesiirräntän kokemuksessa merkitseviksi osoittautuivat johtotaso ($p < 0,05$), tehtyjen työtuntien määrä ($p < 0,001$) ja kotona asuvien lasten lukumäärä ($p < 0,05$). Mitä ylemmällä johtotasolla työskenneltiin, mitä

Taulukko 2. Sukupuolten väliset erot kielteisessä ja myönteisessä työn ja perheen siirräntän kokemuksissa: kovarianssianalyysin tulokset.

Siirräntätyyppi	Nainen (n = 326)	Mies (n = 848)	F-arvot
	ka	ka	
Kielteinen työ-perhesiirräntä	2,87	2,78	2,45
Kielteinen perhe-työsiirräntä	1,70	1,81	5,86*
Myönteinen työ-perhesiirräntä	3,13	2,90	16,09***
Myönteinen perhe-työsiirräntä	3,96	3,68	26,60***

Kovariaatteina on käytetty ikää, parisuhteessa elämistä, kotona asuvien lasten määrää, koulutustasoa, johtotasoa ja tehtyjä työtunteja. * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

enemmän työtä tehtiin viikossa ja mitä enemmän perheessä oli lapsia, sitä enemmän koettiin kielteistä työstä perheeseen -siirrantää.

Kielteisessä perhe-työsiirrännässä ainoastaan kotona asuvien lasten lukumäärä oli merkitsevä kovariaatti ($p < 0,01$). Näytti siltä, että ne, joilla oli 1–3 kotona asuvaa lasta, kokivat enemmän kielteistä siirrantää perheestä työhön kuin ne, joilla lapsia oli tätä enemmän tai joilla lapsia ei ollut lainkaan. Myönteisessä työ-perhe-siirrännässä kovariaateista ikä ($p < 0,05$), koulutustaso ($p < 0,01$) ja johtotaso ($p < 0,001$) olivat merkitseviä. Iäkkäämmät, vähemmän koulutetut ja ylemmällä johtotasolla työskentelevät kokivat enemmän myönteistä siirrantää työstä perheeseen. Samoin myönteisessä perhe-työsiirrännässä ikä ($p < 0,01$) ja johtotaso ($p < 0,05$) sekä parisuhde ($p < 0,001$) osoittautuivat merkitseviksi kovariaateiksi. Nyt puolestaan nuoremmat, ylemmällä johtotasolla työskentelevät, kuten myös parisuhteessa elävät, kokivat enemmän myönteistä perheestä työhön ulottuvaa siirrantää.

Siirräntäkokemusten yhteydet hyvinvointiin ja organisaation tuen rooli yhteyksissä

Regressioanalyysien tulokset on esitetty taulukossa 3 (s. 222). *Työn imun ydinulottuvuuksiin – tarmokkuuteen ja omistautumiseen* – olivat yhteydessä sekä myönteinen työstä perheeseen että perheestä työhön suuntautuva siirrantä, samoin kuin kielteinen perheestä työhön suuntautuva siirrantä. Toisin sanoen, mitä enemmän koettiin myönteistä vuorovaikutusta työn ja perheen välillä, sitä enemmän koettiin myös työn imua. Toisaalta, mitä enemmän koettiin perheen häiritsevän työtä, sitä vähemmän koettiin työn imua. Kaikkiaan erilai-

set työn ja perheen siirräntätyypit selittivät 12 % tarmokkuuden ja omistautumisen vaihtelusta. Koetulla organisaation tuella oli myös erittäin merkitsevä positiivinen yhteys tarmokkuuteen ja omistautumiseen työssä, ja se selitti yksin 12 % työn imun vaihtelusta. Tutkituista taustatekijöistä tehdyt työtunnit viikossa olivat myös erittäin merkitsevästi yhteydessä tarmokkuuteen ja omistautumiseen työssä: mitä enemmän viikkotunteja tehtiin, sitä enemmän koettiin työn imua.

Tutkituista interaktioista kaksi oli merkitsevästi yhteydessä työn imuun. Ensimmäkin kielteisen perhe-työsiirrännän ja organisaation tuen välinen interaktio oli merkitsevä. Tämä interaktio on havainnollistettu kuviossa 1 (s. 223). Siitä nähdään, että ne, jotka arvioivat organisaationsa runsaasti tukea antavaksi, olivat omistautuneempia ja tarmokkaampia työssään kuin ne, jotka arvioivat organisaation tuen vähäiseksi. Lisäksi nähdään, että vähäinen organisaation tuki heikensi omistautumista ja tarmokkuutta tilanteessa, jossa koettiin paljon kielteistä perheestä työhön -siirrantää. Näin ei käynyt niille, jotka arvioivat organisaationsa runsaasti tukea antavaksi.

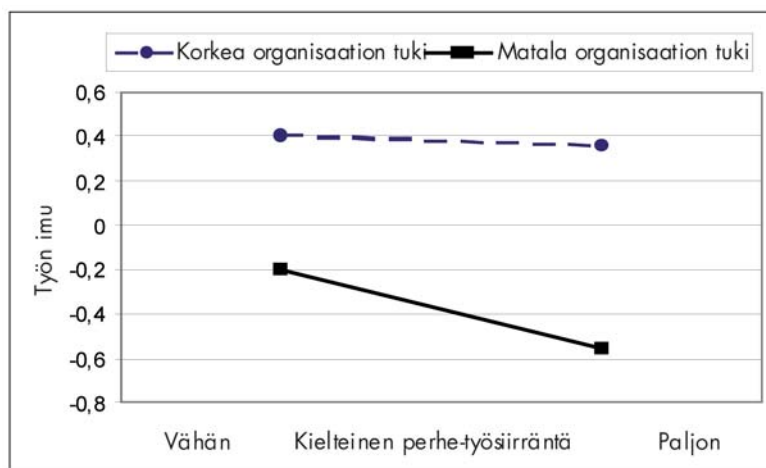
Toiseksi myös myönteisen työ-perhe-siirrännän ja organisaation tuen välinen interaktio oli merkitsevä. Kuvioista 2 (s. 223) nähdään, että ne, jotka arvioivat organisaationsa tukea antavaksi, tunsivat työn imua yhtä paljon riippumatta siitä, missä määrin he kokivat työstä perheeseen suuntautuvaa myönteistä siirrantää. Sen sijaan, jos organisaation tukea koettiin vähän, koettiin työn imua vähän erityisesti silloin, kun työstä perheeseen suuntautuvaa myönteistä siirrantää koettiin vähän. Kaikkiaan mallilla voitiin selittää 32 % tarmokkuuden ja omistautumisen vaihtelusta.

Taulukko 3. Kielteisen ja myönteisen työn ja perheen välisen siirränän yhteydet hyvinvointiin: regressioanalyysin tulokset.

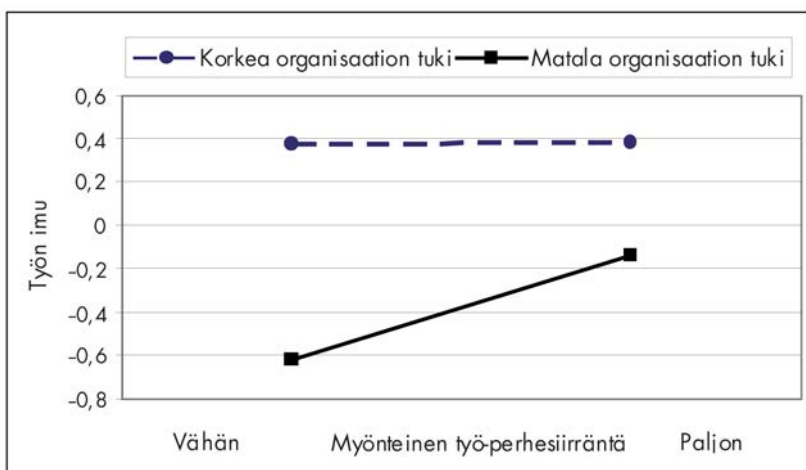
Selittävät muuttajat	Työn imu: tarmokkuus ja omistautuminen (n = 1172)			Parisuhdettyytyväisyys ¹ (n = 1150)			Elämäntyytyväisyys (n = 1173)		
	β	ΔR ²	R	β	ΔR ²	r	β	ΔR ²	r
1. askel: Demografiset tekijät									
Sukupuoli (nainen, mies)	-0,06*	0,06***	-0,02	0,11***	0,01	0,03	-0,03	0,03***	-0,01
Johtotaso (alin, keski, ylin)	0,04		0,18**	0,01		0,06	0,06*		0,15**
Ikä (vuosina)	-0,01		-0,02	-0,03		-0,06*	-0,03		-0,02
Kotona asuvien lasten määrä (lkm)	-0,01		-0,01	0,02		0,04	0,07**		0,10**
Työunnit viikossa	0,19***		0,20**	0,00		0,03	0,04		0,01
2. askel: Kielteinen siirräntä		0,06***			0,12***			0,14***	
Kielteinen työ-perhesiirräntä (TPNEG)	-0,01		-0,11**	0,00		-0,12**	-0,17***		-0,31**
Kielteinen perhe-työsiirräntä (PTNEG)	-0,10***		-0,21**	-0,18***		-0,33**	-0,10***		-0,30**
3. askel: Myönteinen siirräntä		0,06***			0,34***			0,18***	
Myönteinen työ-perhesiirräntä (TPPOS)	0,10***		0,27**	-0,04		0,16**	0,07**		0,29**
Myönteinen perhe-työsiirräntä (PTPOS)	0,13***		0,26**	0,62***		0,64**	0,39***		0,48**
4. askel: Moderaattori		0,12***			0,00			0,05***	
Organisaation tuki (POS)	0,38***		0,46**	0,01		0,13**	0,22***		0,39**
5. askel: Interaktiotermit		0,01***			0,00			0,01**	
TPNEG x POS	-0,05		0,06*	0,05*		0,03	0,09**		0,10**
PTNEG x POS	0,08**		0,07*	-0,00		0,06	-0,02		0,02
TPPOS x POS	-0,10***		-0,13**	0,02		0,02	-0,02		-0,06
PTPOS x POS	0,02		-0,05	0,02		-0,04	0,05		0,00
R ²		0,32***			0,46***			0,40***	

β= standardoitu regressiokerroin mallin viimeiseltä askelelta, r = Pearsonin korrelaatio, R² = selityssaste, ΔR² = selityssasteen muutos jokaisella askelella.
* p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001.

¹Analyysissa mukana vain ne, jotka elivät parisuhteessa.



Kuvio 1. Organisaation tuki kielteisen perhe-työsiirrän ja työn imun (omistautumisen ja tarmokkuuden) välistä yhteyttä muuntavana tekijänä esimiehillä.

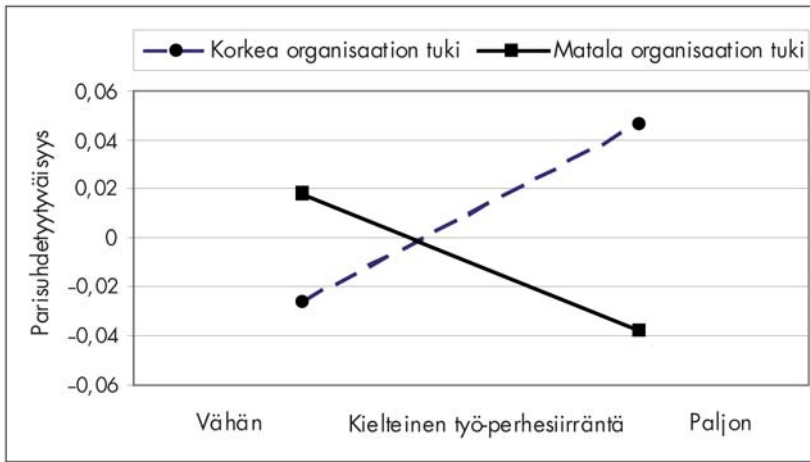


Kuvio 2. Organisaation tuki myönteisen perhe-työsiirrän ja työn imun (omistautumisen ja tarmokkuuden) välistä yhteyttä muuntavana tekijänä esimiehillä.

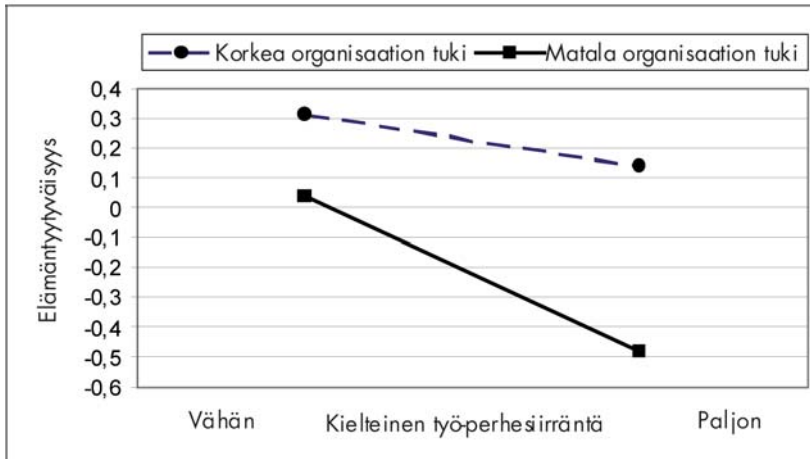
Parisuhdetyytyväisyyteen oli voimak-
kaimmin yhteydessä myönteinen perhe-
stä työhön -siirräntä, kaikkiaan se selitti
34 % parisuhdetyytyväisyyden vaihtelusta.
Myös vähäinen kielteinen perheestä ty-
hön suuntautuva siirräntä oli yhteydessä
parisuhdetyytyväisyyteen. Lisäksi kieltei-
sen työ-perhesiirrän ja organisaation
tuen välinen interaktio oli melkein mer-
kitsevästi yhteydessä parisuhdetyytyväi-
syyteen. Kuvioista 3 s. 224 nähdään, että

organisaation tuki suojasi parisuhdetyyty-
väisyyden heikkenemiseltä tilanteessa,
jossa koettiin paljon kielteistä työ-perhe-
siirräntää. Kaikkiaan malli selitti 46 %
parisuhdetyytyväisyyden vaihtelusta.

Elämäntyytyväisyyteen puolestaan olivat
yhteydessä sekä kielteiset (14 %) että
myönteiset (18 %) työn ja perheen väliset
siirräntätyypit. Näistä voimakkain yhteys
oli myönteisellä perheestä työhön suun-
tautuvalla siirrännällä. Myös organisaati-



Kuvio 3. Organisaation tuki kielteisen työ-perhesiirräntän ja parisuhdetyytyväisyyden välistä yhteyttä muuntavana tekijänä esimiehillä.



Kuvio 4. Organisaation tuki kielteisen työ-perhesiirräntän ja elämäntyytyväisyyden välistä yhteyttä muuntavana tekijänä esimiehillä.

on tuki oli yhteydessä positiivisesti elämäntyytyväisyyteen. Lisäksi kielteisen työ-perhesiirräntän ja organisaation tuen välinen interaktiotermi osoittautui merkitseväksi. Kuvioista 4 s. 224 nähdään, että ne, jotka arvioivat saavansa paljon tukea organisaatiolta, olivat keskimääräisesti tyytyväisempiä elämäänsä kuin vähän organisaation tukea saavat. Lisäksi nähdään, että organisaation tuki ei kyennyt täysin suojaamaan elämäntyytyväisyyden

heikkenemiseltä tilanteessa, jossa koettiin paljon työ-perheristiriitaa. Kuitenkin elämäntyytyväisyys heikkeni vähemmän niillä, jotka kokivat organisaationsa tukea antavaksi. Taustatekijöistä kotona asuvien lasten määrä ja johtotaso osoittautuivat merkitseviksi. Elämäntyytyväisyys näytti hieman vahvistuvan lasten lukumäärän lisääntyessä perheessä ja johtotason noustessa. Kaikkiaan malli selitti 40 % elämäntyytyväisyyden vaihtelusta.

POHDINTA

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin johtotehtävissä toimivien naisten ja miesten kokemuksia työn ja perheen vuorovaikutuksesta moniroolisuuden näkökulmasta, jonka mukaan moniroolisuus voi joko kuluttaa voimavaroja tai vahvistaa niitä. Ensin mainittu ilmenee muun muassa kielteisenä ja jälkimmäinen myönteisenä siirrätänä eri elämän alueiden välillä. Lisäksi tarkasteltiin koetun organisaation tuen suoraa yhteyttä hyvinvointiin sekä sitä, onko työn ja perheen välisten siirräntäkokemusten yhteys hyvinvointiin riippuvainen koetun organisaation tuen määrästä.

Perhe erityisesti johtotehtävissä toimivien naisten voimavara

Tulokset osoittivat, että työn ja perheen vuorovaikutuksessa ilmeni enemmän myönteistä kuin kielteistä siirräntää. Eniten koettiin perheestä työhön suuntautuvaa myönteistä siirräntää ja vähiten perheestä työhön suuntautuvaa kielteistä siirräntää. Nämä havainnot ovat aikaisempien tutkimustulosten mukaisia^{13, 17, 24, 26}. Lisäksi ilmeni, että etenkin naiset kokivat perheen voimavarana, sillä he ilmoittivat sekä työstä perheeseen että perheestä työhön suuntautuvaa myönteistä siirräntää miehiä enemmän. Miehet sen sijaan raportoivat kielteistä perhe-työsiirräntää naisia enemmän. Vaikka johtotehtävissä toimivat naiset ja miehet erosivat useissa taustatekijöissä, nämä erot on otettu huomioon analyysissä. Näin ollen havaitut sukupuolierot eivät johdu esimerkiksi siitä, että naiset ja miehet työskentelivät eri johtotasoilla. Lisäksi on hyvä muistaa, että tarkastellut siirräntätyypit ovat toisiinsa yhteydessä, joten ne eivät ole täysin

riippumattomia toisistaan. Voimakkain yhteys oli kielteisillä siirräntätyypeillä.

Nämä havaitut sukupuolten väliset erot ovat tulkittavissa ns. sukupuolihypoteesin (sex-role hypothesis)^{esim. 40} pohjalta. Hypoteesin mukaan miehiin ja naisiin kohdistuu erilaisia sosiaalisia odotuksia: naisten odotetaan olevan hyviä äitejä ja puolisoja, kun taas miesten odotetaan olevan ennen kaikkea hyviä työntekijöitä. Tämän mukaisesti miehet saattavat kokea naisia helpommin perheasioiden häiritsevän ja raskastavan työntekoa. Koska miesten ei odoteta menestyvän kotiroolissaan samaan tapaan kuin työssään, he eivät sitoudu siihen yhtä voimakkaasti kuin naiset eivätkä siten koe naisten tavoin vastaavaa tyydytystäkään eivätkä kotirooliaan voimavarana. Tosin tähän kotirooliin sitoutuminen voi kääntyä myös naista vastaan jatkuvan huonon omantunnon muodossa, kuten Vanhalan³⁸ naisjohtajiin kohdistunut tutkimus osoitti.

Osittain saadut tulokset ovat myös samansuuntaisia kuin muissakin johtajiin kohdistuneissa tutkimuksissa. Esimerkiksi miesten naisia yleisemmin kokema kielteinen perheestä työhön suuntautuva siirräntä ilmeni myös Malisen ja Kinnusen²⁸ tutkimuksessa, joka kohdistui kaupallisen alan johtotehtävissä toimiviin. Kauppi-²¹sen raporttoimasta huippujohtajiin kohdistuneesta tutkimuksesta puolestaan ilmeni, että perhe esittäytyi aineiston naishaastateltavien arvioinneissa resurssina, jonka hoitamiseen käytettiin sekä aikaa että energiaa. Tämä suhteellisen myönteinen kuva saa kysymään, onko johtotehtäviin voinut valikoitua naisia, jotka ovat pohtineet paljon työn ja perheen yhteensovittamista, minkä seurauksena heillä on paremmat valmiudet vastata ristiriitaa aiheuttaviin tekijöihin. Voi myös olla, että johtotehtävissä toimivat naiset eivät halua

myöntää mahdollisia työn ja perheen vuorovaikutuksen ja yhteensovittamisen ongelmia vaan haluavat osoittaa selviytvänsä sekä valitsemallaan uralla että perhe-elämässä^{ks. myös 28}.

Etenkin myönteinen perhe-työsiirranta edistää koettua hyvinvointia

Tässä tutkimuksessa sekä myönteinen että kielteinen siirranta olivat merkittävästi yhteydessä työn imuun, parisuhdetyytyväisyyteen sekä elämäntyytyväisyyteen. Kaikkiaan myönteinen siirranta osoittautui kuitenkin kielteisistä siirrantaa merkityksellisemmäksi, sillä sen selitysosuudet olivat suuremmat (6–34 % vs. 6–14 %). Voimakkaimmin koettuun hyvinvointiin oli yhteydessä sekä kielteinen että myönteinen perheestä työhön suuntautuva siirranta. Myös myönteisellä työstä perheeseen suuntautuvalla siirräntällä oli yhteys työn imuun ja elämäntyytyväisyyteen. Tämän lisäksi kielteinen työstä perheeseen suuntautuva siirranta oli merkittävästi yhteydessä elämäntyytyväisyyteen.

Kielteinen siirranta oli siis yhteydessä hyvinvointiin kielteisesti ja myönteinen siirranta myönteisesti, kuten oletimme^{6, 20, 26}. Yksittäisten siirrantätyyppien yhteydet eri elämän alueilla koettuun hyvinvointiin olivat yhtäältä Fronen¹¹ ja toisaalta attribuutioteorian^{esim. 26, 41} mukaisia. Perheestä työhön suuntautuvan kielteisen ja myönteisen siirräntän yhteydet työn imuun noudattivat Fronen teoriaa, kun taas niiden havaitut yhteydet parisuhdetyytyväisyyteen antoivat tukea attribuutioteorialle.

Etenkin myönteisen perhe-työsiirräntän yhteys parisuhdetyytyväisyyteen oli voimakas, mikä voinee siis selittyä siten,

että siirräntän lähteenä olevaan elämänalueeseen – tässä tapauksessa perheeseen, joka käsittää myös parisuhteen – liitetään myönteisiä tunteita (tässä tyytyväisyyttä), koska se aiheuttaa myönteistä siirrantaa. Näin ollen parisuhde on kohteena molemmissa arvioissa, mikä teknisesti synnyttää voimakkaan yhteyden. Fronen¹¹ teorian vastaisia tuloksia saattaa selittää myös tutkimuksen poikkileikkausluonne: se ei tavoita ilmiön takana olevaa ajallista prosessia eikä syy-seuraussuhdetta.

Organisaation tuella sekä suora että yhteyksiä muuntava rooli

Organisaation tuella oli suora yhteys sekä työn imuun että elämäntyytyväisyyteen. Organisaation tuki – siis se, että johtajat kokivat organisaation välittävän heidän hyvinvoinnistaan – edisti ennen kaikkea työssä koettua hyvinvointia. Se näytti heijastuvan myös elämäntyytyväisyyteen, mutta ei parisuhteeseen. Nämä tulokset ovat linjassa organisaation tuen teorian^{10, 31} kanssa, jossa oletetaan organisaation tuen edistävän työhyvinvointia. On hyvä huomata, että vaikka organisaation tuki koetaan paremmaksi ylemmillä johtotasoilla²³, olemme ottaneet niiden keskinäisen yhteyden huomioon regressioanalyysseissa.

Lisäksi joidenkin siirrantätyyppien ja koetun hyvinvoinnin välinen yhteys näytti olevan riippuvainen koetusta organisaation tuesta. Ensinnäkin organisaation tuki suojasi jossain määrin työstä perheeseen suuntautuvan kielteisen siirräntän parisuhde- ja elämäntyytyväisyyttä alentavilta vaikutuksilta. Toiseksi organisaation tuki näytti myös suojaavan siltä, ettei voimakas perheestä työhön suuntautuva kielteinen siirranta tai vähäinen myönteinen siirranta työstä perheeseen alentanut työn imun kokemusta.

Myös nämä havaitut organisaation tuen muuntavat yhteydet ovat organisaation tuen teorian mukaisia sekä vahvistavat näkemystä sosiaalisen tuen mahdollisuudesta muuntaa hyvinvointiyhteyksiä^{esim. 29, 39}. Näytti siltä, että organisaation tuki ehkäisi pikemminkin työn ja perheen välisen siirrännän kielteisiä vaikutuksia kuin vahvisti niiden myönteisiä vaikutuksia hyvinvointiin. Jälkimmäistä näkökulmaa on tutkittu huomattavasti vähemmän kuin edellistä, mikä liittyynee yleensäkin siihen tosiasiaan, että kielteiset kokemukset työelämässä ovat saaneet osakseen paljon enemmän tutkimusta kuin myönteiset^{esim. 33}. Kaikkiaan myös muiden potentiaalisten yhteyksiä muuntavien tekijöiden (esim. stressinkäsittely, vaikutusmahdollisuudet) tutkimus olisi jatkossa tarpeen, sillä se auttaisi löytämään niitä mekanismeja, joiden kautta hyvinvointia kyettäisiin edistämään myös vaativissa työoloissa.

Tutkimuksen vahvuudet ja heikkoudet sekä käytännön näkökulma

Tutkimuksen vahvuutena voidaan pitää isoa ja melko kattavaa tutkimukseen osallistuneiden joukkoa. Suuresta vastanneiden joukosta huolimatta vastausprosentti jäi melko alhaiseksi, mikä vaikeuttaa

tulosten yleistettävyyttä. Vaikka kykenimme osoittamaan, että vastanneiden joukko edusti alkuperäistä otosta sukupuolen ja iän suhteen, emme tiedä, ovatko vastanneet valikoituneet tutkitun ilmiön perusteella esimerkiksi siten, että tutkimukseen osallistuneet voivat keskimääräistä paremmin. Tutkimuksen rajoituksena voidaan pitää myös tutkimuksen poikkileikkausluonnetta. Sen vuoksi on mahdollista, että koettu hyvinvointi johtaa myönteisiin tai kielteisiin työn ja perheen välisen vuorovaikutuksen arvioihin eikä päinvastoin. Tässä mielessä on syytä suhtautua varauksellisesti löytämiimme yhteyksiin. Pitkittäistutkimus mahdollistaisi paremmin ilmiöiden välisten syy-seuraussuhteiden tutkimisen.

Kaikkiaan tutkimuksemme osoittaa, että työn ja perheen välisellä myönteisellä ja kielteisellä vuorovaikutuksella on merkittävä yhteys johtotehtävissä toimivien hyvinvointiin niin työssä, parisuhteessa kuin elämässä yleensäkin. Lisäksi organisaation tuki edisti etenkin työssä koettua hyvinvointia ja suojasi perheen ja työn vuorovaikutusongelmien kielteisiltä hyvinvointiseurauksilta. Näin ollen käytännön näkökulmasta olennaiseksi seikaksi nousee se, kuinka voimme edistää myönteistä – ja samalla ehkäistä kielteistä – työn ja perheen vuorovaikutusta sekä organisaation tukea.

KIRJALLISUUTTA

1. Allen T, Herst D, Bruck C & Sutton M: Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology* 5 (2000) 278–308.
2. Antila J: Veteen piirretty viiva. Työn ja yksityiselämän rajapinnan tarkastelua. Työpoliittinen tutkimus. Työministeriö, Helsinki 2005.
3. Baron RM & Kenny DA: The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology* 51 (1986) 1173–1182.
4. Barnett R & Hyde J: Women, men, work, and family. An expansionist theory. *American Psychologist* 56 (2001) 781–796.

5. Carlson DS, Kacmar KM & Williams LJ: Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior* 56 (2000) 249–276.
6. Carlson KM, Kacmar KM, Wayne JH & Grzywacz JG: Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior* 68 (2006) 131–164.
7. Diener E, Emmons RA, Larsen RJ & Griffin S: The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment* 79 (1985) 71–75.
8. Eisenberger R, Armeli S, Rexwinkel B, Lynch P & Rhoades L: Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology* 86 (2001) 42–51.
9. Eisenberger R, Cummings J, Armeli S & Lynch P: Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology* 75 (1997) 51–59.
10. Eisenberger R, Huntington R, Hutchinson S & Sowa D: Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology* 71 (1986) 500–507.
11. Frone MR: Work-family balance. Teoksessa: Quick JC & Tetric E (toim): *Handbook of occupational health psychology*, s. 143–162. American Psychological Association, Washington 2003.
12. Gerris JRM, Houtmans MJM, Kwaaitaal-Roosen EMG, Schipper JC, Vermulst AA & Janssens JMAM: Parents, adolescents and young adults in Dutch families: A longitudinal study. University of Nijmegen, Institute of Family Studies, Nijmegen, the Netherlands 1998.
13. Geurts SAE, Taris TW, Kompier MAJ, Dikkers JSE, van Hooff, MLM & Kinnunen UM: Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress* 19 (2005) 319–339.
14. Geurts SAE & Demerouti E: Work/Non-work interface: a review of theories and findings. Teoksessa: Schabracq MJ, Winnubst JAM & Cooper JL (toim): *The handbook of work and health psychology*, s. 279–312. John Wiley & Sons, Ltd., Chichester 2003.
15. Gonz  les-Roma V, Schaufeli WB, Bakker AB & Lloret S: Burnout and engagement: Independent factors or opposite pole? *Journal of Vocational Behavior* 68 (2006) 165–174.
16. Greenhaus JH & Beutell NJ: Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review* 10 (1985) 76–88.
17. Grzywacz JG & Marks NF: Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology* 5 (2000) 111–126.
18. Grzywacz J, Almeida D & McDonald D: Work-family spillover and daily reports of work and family stress in the adult labor force. *Family Relations* 51 (2002) 28–36.
19. Hakanen JJ, Bakker AB & Schaufeli WB: Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology* 43 (2006) 495–513.
20. Hanson GC, Hammer LB & Colton CL: Development and Validation of a Multidimensional Scale of Perceived Work-Family Positive Spillover. *Journal of Occupational Health Psychology* 11 (2006) 249–265.
21. Kauppinen K: Nais- ja miesjohtajuus – Viva la diff  rence! Teoksessa: Smeds R. ym. (toim): *Tieto ja tekniikka. Missä on nainen?* s. 149–158. Tekniikan Akateemisten Liitto, Helsinki 2002.
22. Kauppinen-Toropainen K & Kandolin I: Työn ja kodin vaatimusten yhdistäminen. *Työ ja ihminen* 5 (1991) 3: 295–312.
23. Kinnunen U, Feldt T & Mäkikangas A: Testing the effort-reward imbalance model among Finnish managers: The role of perceived organizational support. *Journal of Occupational Health Psychology* 13 (2008) 114–127.
24. Kinnunen U, Feldt T, Rantanen J & Pulkkinen L: Ty  n ja perheen vuorovaikutus. Menetelmä kielteisen ja myönteisen vuorovaikutuksen tutkimiseen. *Psykologia* 40 (2005) 43–52.
25. Kinnunen U & Mauno S: Antecedents and outcomes of work–family conflict among employed men and women in Finland. *Human Relations* 51 (1998) 157–177.
26. Kinnunen U, Feldt T, Geurts S & Pulkkinen L: Types of work-family interface: well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. *Scandinavian Journal of Psychology* 47 (2006) 149–162.
27. Lahelma E, Winter T, Martikainen P & Rahkonen O: Ty  n ja perheen väliset ristiriidat ja niiden taustatekijät naisilla ja miehillä. *Työ ja ihminen* 19 (2005) 34–48.
28. Malinen K & Kinnunen U: Nais- ja miesjohtajat työn ja perheen yhteensovittajina: voimia esimiestuesta. *Työelämän tutkimus* 2 (2005) 107–118.
29. Mauno S, Kinnunen U & Ruokolainen M: Exploring work- and organization-based resources as moderators between work-family conflict, well-being and job attitudes. *Work and Stress* 20 (2006) 210–233.

30. Rantanen J & Kinnunen U: Työn ja perhe-elämän vuorovaikutus. Teoksessa: Kinnunen U, Feldt T & Mauno S (toim): Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet, s. 229–264. PS-kustannus, Jyväskylä 2005.
31. Rhoades L & Eisenberger R: Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology* 87 (2002) 689–714.
32. Salmi M & Lammi-Taskula J (toim): Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea. Stakes, Helsinki 2004.
33. Schaufeli WB & Bakker AB: Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement. *Journal of Organizational Behavior* 25 (2004) 293–315.
34. Schaufeli WB, Salanova M, Gonzalez-Roma V & Bakker AB: The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies* 3 (2002) 71–92.
35. Taris TW, Beckers DGJ, Verhoeven LC, Geurts SAE, Kompier MAJ & van der Linden D: Recovery opportunities, work-home interference, and well-being among managers. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 15 (2006) 139–157.
36. Tarvainen T, Kinnunen U, Feldt T, Mauno S & Mäkikangas A: Vaatimus- ja voimavaratekijät suomalaisten johtajien työssä. *Työ ja ihminen* 19 (2005) 440–456.
37. Toivanen M & Kauppinen K: Eri elämäntilanteiden tasapaino. Teoksessa: Kauppinen T ym. (toim): Työ ja terveys Suomessa 2006, s. 139–151. Työterveyslaitos, Helsinki 2007.
38. Vanhala S: Huono omatunto: naisjohtaja perheen, työn ja uran törmäyskurssilla. *Työ ja ihminen* 19 (2005) 199–214.
39. Viswesvaran C, Sanchez J & Fisher J: The role of social support in the process of work stress: A meta analysis. *Journal of Vocational Behavior* 54 (1999) 314–334.
40. Voydanoff P: Linkages between the work-family interface and work, family, and individual outcomes. *Journal of Family Issues* 23 (2002) 138–164.
41. Wayne JH, Musisca N & Fleeson W: Considering the role of personality in the role of personality in the work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior* 64 (2004) 108–130.

tutkija, PsM, KM Marjo Siltaloppi
Tampereen yliopisto, psykologian laitos, Tampere
marjo.siltaloppi@uta.fi

professori Ulla Kinnunen
Tampereen yliopisto, psykologian laitos, Tampere
ulla.kinnunen@uta.fi

Työn vaatimusten ja voimavarojen yhteys työn imuun suomalaisilla johtajilla: pystyvyysusko yhteyttä muuntavana ja välittävänä tekijänä

Carita Ahtilinna, Taru Feldt, Ulla Kinnunen ja Anne Mäkikangas

Tavoitteenamme oli selvittää, miten johtajien (N = 1 301) työn vaatimukset (esimiestyön vaativuus, rooliepäselvyydet) ja voimavarat (työn hallinta, työn varmuus, organisaation tuki) sekä pystyvyysusko ovat yhteydessä heidän työn imun kokemuksiinsa. Erityisesti olimme kiinnostuneita pystyvyysuskosta muuntavana ja välittävänä tekijänä työn vaatimusten ja voimavarojen sekä työn imun välisissä yhteyksissä. Tulokset osoittivat, että johtajien työn imu ja pystyvyysusko olivat korkeaa tasoa. Työn imua selittivät kaikki tutkitut työn voimavarat, voimakkaimmin kuitenkin työn hallinta ja organisaation tuki. Pystyvyysusko muunsi työn varmuuden, esimiestyön vaativuuden ja rooliepäselvyyksien yhteyttä työn imuun. Ensinnäkin kun työn varmuus oli hyvää tasoa, työn imu oli korkeampi niillä johtajilla, joiden pystyvyysusko oli korkea, kuin niillä johtajilla, joiden pystyvyysusko oli matala. Toiseksi myös työn imu oli voimakasta johtajilla, joiden esimiestyö oli erityisen vaativaa ja joiden pystyvyysusko oli korkea. Kolmanneksi korkea pystyvyysusko suojasi työn imun kokemista tilanteissa, jossa rooliepäselvyyksiä oli runsaasti. Pystyvyysusko toimi myös osittaisena välittäjänä työn voimavarojen ja työn imun välisissä suhteissa. Runsaat työn voimavarat olivat yhteydessä korkeaan pystyvyysuskoon, mikä puolestaan yhdistyi korkeaan työn imuun. Kaikkiaan tutkimus osoitti, että persoonallisuuden ominaisuuksilla on merkitystä työn imun kokemisessa. Jatkossa onkin tärkeää kytkeä persoonallisuus selkeämmin työn vaatimusten ja työn voimavarojen teoreettiseen malliin.

► **Avainsanat:** työn vaatimusten ja työn voimavarojen malli, persoonallisuus, esimiesasema, työn hallinta, työn varmuus, organisaation tuki, rooliepäselvyydet, esimiestyön vaativuus

JOHDANTO

Psykologiassa on viime aikoina korostettu yksilön hyvinvoinnin ja sitä edistävien tekijöiden selvittämisen tärkeyttä. Tämä kuvastaa tutkijoiden ajattelutavan muutosta positiivisen psykologian suuntaan: heikkouksien ja epäkohtien sijaan on alettu kiinnittää entistä enemmän huomiota yksilön vahvuuksiin ja optimaaliseen toimintaan^{32, 47}. Työn imun nouseminen työuupumuksen antiteesinä työhyvinvointitutkimuksen keskiöön on yksi osoitus positiivisemman ajattelutavan lisääntymisestä myös työelämän ilmiöitä koskevilla tutkimuksissa.

Käsillä oleva tutkimus tarkastelee suomalaisten johtajien kokemaa työn imua, sen esiintymistä eri taustatekijöiden mukaan sekä siihen yhteydessä olevia työn vaatimus- ja voimavariatekijöitä. Kaikkiaan työn imun tutkimuksissa johtajia on tavallisesti tarkasteltu yhtenä ammattiryhmänä muiden ammattiryhmien joukossa. Näissä tutkimuksissa johtajien on havaittu kuuluvan yleisesti eniten työn imua kokevien ryhmään^{15, 35, 44}. Työn imua on kuitenkin tutkittu toistaiseksi melko vähän, ja erityisen vähän on tutkimuksia sen suhteesta yksilön persoonallisuuden ominaisuuksiin. Siksi tässä tutkimuksessa tarkastellaan myös johtajien pystyvyysuskon – joka sekin liittyy kiinteästi positiivisen psykologian tutkimuskenttään – roolia työn imun tutkimuksissa. Erityisenä mielenkiinnon kohteena on tutkia, toimiiko pystyvyysusko muuntavana ja/tai välittävänä tekijänä työn vaatimusten ja voimavarojen sekä työn imun välisissä suhteissa.

Työn imu on käänös sanasta ”work engagement”, ja se kuvaa suhteellisen pysyvää, myönteistä, tunne-motivaatiope-
räistä työntekijän täyttymyksen tilaa¹³.

Kyse on kaikkialle levittyvästä tilasta, joka ei keskity mihinkään tiettyyn asiaan, tapahtumaan, yksilöön tai toimintaan⁴⁴. Työn imu voidaan nähdä yksilön positiivisena suhtautumisena työhön, mikä erottaa sen muun muassa sellaisista kielteisistä käsitteistä kuin työholismi tai ylisitoutuneisuus^{ks. 13, 18, 45}.

Työn imua luonnehtivat tarmokkuus (vigor) ja omistautuminen (dedication), jotka muodostavat työn imun ytimen, sekä uppoutuminen (absorption)^{mm. 45, 46}. *Tarmokkuus* viittaa kokemukseen energisyydestä, vireyteen, halukkuuteen panostaa työhön ja sinnikkyyteen. *Omistautumista* luonnehtii kokemus työn merkityksellisyydestä, innokkuudesta, ylpeydestä, haasteellisuudesta ja vahvasta sitoutumisesta työhön. Työn imun kolmas osa-alue, *uppoutuminen*, kuvaa kokemusta syvästä keskittyneisyyden tilasta, paneutumisesta työhön ja siitä saatavaan nautintoon. Uppoutuneena ajantaju katoaa ja työstä on vaikea irtautua^{mm. 13, 14, 44, 46}. Työn imu ei ole hetkellinen tila tai tunnekokemus, vaan sen ajatellaan olevan suhteellisen pysyvä asenne työtä kohtaan⁴³. Tämä väite on saanut jonkin verran tutkimustukea^{34, 48}, mutta toistaiseksi työn imua on tutkittu pitkittäistutkimuksissa vain vähän.

Johtajien työn vaatimukset ja voimavarat

Työn imua on tarkasteltu osana *työn vaatimusten ja työn voimavarojen mallia* (Job Demands-Resources model)^{9, 43}, jossa otetaan huomioon työhyvinvoinnin myönteinen (motivaatiopolku) sekä kielteinen (energiapolku) kehityskulku. Mallin kaksi polkua ovat saaneet tukea useissa tutkimuksissa^{mm. 47, 15, 28}. *Työn vaatimustekijät* voi-

vat johtaa uupumisen kautta heikentyneeseen terveyteen, alentuneeseen työkykyyn ja lisääntyneisiin sairauspoissaoloihin^{4, 43}. *Työn voimavaratekijät* puolestaan auttavat yksilöä saavuttamaan työnsä asettamia päämääriä, vähentävät työn vaatimustekijöitä sekä tukevat henkilökohtaista kasvua. Näin ne voivat johtaa hyvinvointiin (esim. työn imuun), mikä edistää organisaatioon sitoutumista ja vähentää työpaikanvaihtojatuksia^{mm. 3, 9, 41, 45, 46}.

Johtajien työhön sisältyy paljon vaatimustekijöitä mutta toisaalta myös voimavaratekijöitä⁵¹. Tässä tutkimuksessa keskityimme kahteen työn vaatimustekijään, jotka aikaisempien tutkimusten mukaan ovat keskeisiä johtamistyössä. Nämä ovat rooliepäselvyydet^{31, 52} ja johtamisen tai esimiestyön yleinen vaativuus^{mm. 54}. Suomalaisiin johtajiin kohdistuneessa tutkimuksessa havaittiin, että koetut vaatimustekijät olivat yhteydessä esimiesasemaan⁵¹. Vaatimustekijät kuormittivat vähiten ylintä johtoa; he kokivat muun muassa vähiten rooliepäselvyyksiä. Vaatimustekijöiden kuormittavuus korostui alimmassa johdossa. Useissa eri ammattiryhmiä käsittäneissä tutkimuksissa, joissa johtajatkin ovat olleet edustettuina, on havaittu työn vaatimustekijöiden olevan kielteisesti yhteydessä työn imuun^{15, 43} ja estävän sen kokemista; esimerkiksi rooliepäselvyyksien yhteys työn imuun on osoittautunut kielteiseksi¹⁸. Sen sijaan esimiestyön yleistä vaativuutta ei ole aiemmin tutkittu työn imun yhteydessä. Esimiestyön yleisellä vaativuudella viitataan johtajan työssä muun muassa riskien ottamiseen ja toisten ihmisten työn johtamiseen.

Johtajien työn voimavaratekijöitä on tutkittu huomattavasti vähemmän. Työn hallinnan mahdollisuudet on havaittu johtotehtävissä paremmiksi kuin muissa ammattiryhmissä⁵³. Myös suomalaisilla

johtajilla työn hallinta osoittautui eniten tyydytystä tuovaksi tekijäksi etenkin ylimässä johdossa⁵¹, minkä vuoksi valitsimme sen tarkasteltavaksi tekijäksi. Sen sijaan muita työn voimavaroja (esim. sosiaalinen tuki, työsuhteen varmuus) ei ole juuri tutkittu johtamistyön näkökulmasta. Johtajien arvio sosiaalisesta tuesta (esimiehiltä ja vertaisilta) on kuitenkin havaittu paremmaksi kuin muiden työntekijöiden vastaava arvio⁵². Tässä tutkimuksessa tarkastelluista työn voimavaroista – *työn hallinta, työn varmuus ja organisaation tuki* – on työn hallinnan^{16, 26, 28, 34} ja yleisesti sosiaalisen tuen^{4, 13, 14, 28} havaittu olevan myönteisessä yhteydessä työn imuun. Lisäksi työn epävarmuuden on havaittu olevan kielteisessä yhteydessä työn imun kokemiseen³³.

Kuten jo aiemmin totesimme, esimiesasemassa olevien on havaittu kokevan enemmän työn imua kuin muissa työtehtävissä toimivien^{15, 35, 44}. Työn imun on todettu olevan yhteydessä myös muihin taustatekijöihin. Kun vertailukohtana on ikä, on havaittu, että alle 36-vuotiaat sekä yli 65-vuotiaat kokevat enemmän työn imua kuin työntekijät muissa ikäryhmissä¹⁴. Sukupuolen osalta tulokset ovat ristiriitaisia. Yhtäältä suomalaisten miesten on havaittu kokevan naisia enemmän työn imua⁴⁴, mutta toisaalta sukupuoli-erot näyttäisivät olevan alakohtaisia: italialla miehet kokivat enemmän työn imua kuin naiset, kun taas terveydenhuolto³⁵ ja opetuslalla¹⁵ tilanne oli päinvastainen. Lisäksi suurempi viikkotyötuntien määrä on yhdistetty korkeaan työn imuun³⁵.

Pystyvyysuskon rooli työn imun kokemisessa

Viimeaikaisissa tutkimuksissa on kiinnostuttu yksilön persoonallisuuden roolista

työn imun kokemisessa. Työn imu on yhdistetty alhaiseen neuroottisuuteen, korkeaan joustavuuteen ja ulospäin suuntautuneisuuteen²⁷. Lisäksi se on liittynyt korkeampaan organisaatiopohjaiseen itsearvostukseen ja optimismiin⁵⁶ sekä A-tyyppisyyden komponenteista saavutus-suuntautuneisuuteen myönteisesti ja kärsimättömyyteen kielteisesti^{17, 38}.

Vaatimusten ja voimavarojen mallissa ei oteta huomioon persoonallisuuden voimavaratekijöitä. Persoonallisuuden merkitys korostuu mallin energia- ja motivaatiopolulla eri tavalla. Voimavarat voidaan nähdä työn vaatimusten ja sen kielteisten seurausten, kuten työuupumuksen, välittä suhdetta muuntavina tekijöinä^{esim.} ⁵⁶. Persoonallisuuden voimavarat voidaan nähdä yksilön sellaisina puolina, jotka yleisesti yhdistetään joustavuuteen ja yksilön käsitykseen mahdollisuuksistaan hallita ympäristöään ja muokata sitä. Persoonallisuuden voimavarojen on esitetty olevan jopa määrittää sitä, miten yksilö ympäristöönsä reagoi²³. Persoonallisuuden voimavaratekijät voivat entisestään edistää hyvinvointia: niiden olemassaolo voi johtaa voimavarojen kasaantumiseen ja näin entistä positiivisempaan tulokseen. Tämä on yksi voimavarojen säilyttämisen teorian (COR) perusoletuksista²⁰.

Tässä tutkimuksessa tarkastelimme persoonallisuuden kuvaajana johtajien *yleistä pystyvyysuskoa* (generalized self-efficacy). Pystyvyysusko nähdään yksilökohtaisena taipumuksena, joka kuvaa yksilön uskoa kykyihinsä saavuttaa tavoitteet ja voittaa vaikeudet²¹. Se määrittää, millaisiin haasteisiin ihminen hakeutuu, paljonko hän niihin panostaa ja miten sinnikäs hän on vastoinkäymisiä kohdatessaan^{2, 55}. Pystyvyysusko kehittyy ajan kuluessa ja voi muuttua uuden tiedon, oppimisen ja kokemuksen kautta¹¹. Lisäksi yksilön pys-

tyvyysusko näyttäisi vaihtelevan tilante- tai tehtäväkohtaisesti^{1, 41}. Yleisen pystyvyysuskon lisäksi voidaan erottaa muun muassa työhön liittyvä ja kollektiivinen pystyvyysusko, joka viittaa esimerkiksi ryhmän yhteiseen käsitykseen tavoitteidensa saavuttamisesta ryhmänä^{1, 41}.

Henkilöt, joilla on korkea pystyvyysusko, näyttäisivät hakeutuvan haastavien ja vaativien tehtävien pariin^{1, 55}. Johtoase- man ja korkean pystyvyysuskon välillä on havaittu olevan yhteys: mitä korkeampi asema, sitä korkeampi myös pystyvyysusko³⁰. Johtajan korkea pystyvyysusko on yhdistetty työtyytyväisyyteen³⁰, työroolin selkeyteen⁸ sekä myönteisiin asenteisiin, vahvaan motivaatioon sekä hyviin ongelmanratkaisu- ja esimiestaitoihin³⁹. Lisäksi sen on havaittu olevan kielteisessä yhteydessä kuormitusoireisiin (fyysisiin ja psykologisiin) johtajilla³⁰. Pystyvyysuskon roolia johtajien työn imun kokemisessa ei ole toistaiseksi tutkittu.

Muissa ammattiryhmissä tehdyissä tutkimuksissa on osoitettu pystyvyysuskon toimivan *moderaattorina* eli kahden tekijän välistä suhdetta muuntavana tekijänä⁶. Näin on ollut työn vaatimusten ja esimerkiksi työuupumuksen^{mm.} ^{12, 42} sekä koetun kuormituksen²² välisissä suhteissa. Korkean pystyvyysuskon on osoitettu toimivan suojaavana tekijänä stressiprosessissa: stressitekijöiden kielteinen vaikutus oli vähäisempi niillä, joilla oli korkea pystyvyysusko^{23, 41}. Lisäksi korkea pystyvyysusko on yhdistetty paremmaksi koettuun terveyteen² ja olevan kielteisesti yhteydessä työuupumukseen, työhön liittyvään ahdistukseen ja masennukseen⁷.

Pystyvyysuskon on havaittu myös muuntavan työn vaatimusten yhteyttä työn imuun. Pystyvyysusko muunsi lentoemäntiin kohdistuneessa tutkimuksessa emotionaalisen dissonanssin (viittaa tilan-

teeseen, jossa yksilön ulospäin näyttämät tunteet eivät vastaa hänen todellista tunnetilaansa) ja työn imun välistä suhdetta; se suojausi emotionaalisen dissonanssin kielteiseltä vaikutukselta työn imuun¹⁹. Kollektiivinen pystyvyysusko puolestaan muunsi opiskelijoilla tehtäväkohtaisten vaatimusten (aikapaineet) ja kollektiivisen imun välistä suhdetta⁴¹. Voimakkaiden aikapaineiden alla ne, joilla oli korkea kollektiivinen pystyvyysusko, kokivat korkeampaa kollektiivista työn imua kuin ne, joilla oli matala kollektiivinen pystyvyysusko.

On myös jonkin verran näyttöä siitä, että pystyvyysusko toimii työn voimavarojen ja työn imun välisessä suhteessa osittaisena *mediaattorina*, eli muuttujana, joka välittää voimavaran yhteyttä selitettävänä muuttujana olevaan työn imuun^{ks. 6}. Ensinnäkin pystyvyysusko välitti tehtävän hallinnan yhteyttä työn imuun (tarmokkuus ja omistautuminen) opiskelijoihin kohdistuneessa tutkimuksessa²⁹. Hyväksi koettu tehtävän hallinta, mahdollisuus vaikuttaa käytettyyn aikaan tai tehtävän etenemistapaan, yhdistyi korkeaan pystyvyysuskoon, mikä puolestaan vaikutti

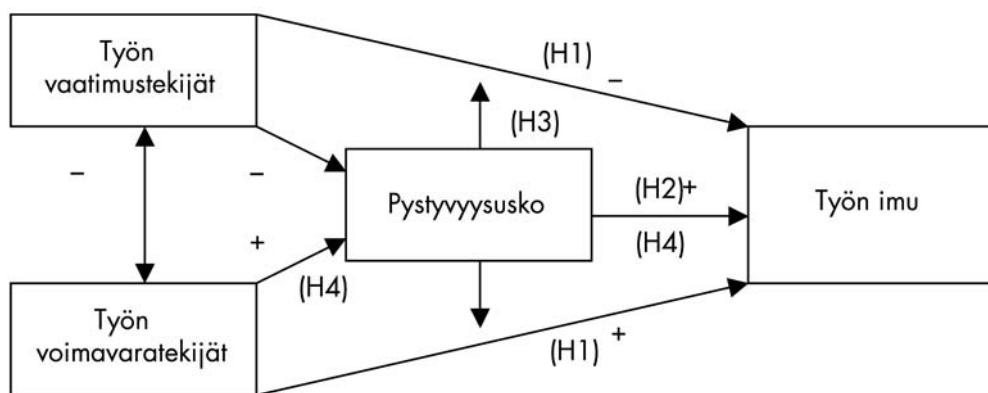
myönteisesti työn imuun. Lisäksi pystyvyysusko toimi osittain välittävänä tekijänä työn voimavarojen (työn hallinta ja sosiaalinen tuki) ja työn imun välillä elektrooniikka-alan työntekijöillä⁵⁶.

Tutkimuksen tavoite ja hypoteesit

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin työn vaatimusten ja työn voimavarojen mallia mukaillen (ks. kuvio 1) työn vaatimusten ja voimavarojen yhteyttä työn imuun suomalaisilla johtajilla. Työn vaatimustekijöinä tutkittiin esimiestyön vaativuutta sekä rooliepäselvyyksiä ja voimavaratekijöinä työn hallintaa, työn varmuutta ja organisaation tukea. Tavoitteenamme oli myös tutkia pystyvyysuskon suoraa yhteyttä työn imun kokemiseen sekä sen muuntaavaa ja/tai välittävää roolia työn vaatimusten ja voimavarojen ja työn imun välisissä yhteyksissä.

Asetimme seuraavat tutkimuskysymykset ja niihin liittyvät hypoteesit, joihin aiempi tutkimustieto antaa perusteet:

- 1) Onko suomalaisten johtajien työn imussa ja pystyvyysuskossa eroja taust-



Kuvio 1. Tutkimusasetelma.

tatekijöittäin (ikä, sukupuoli, esimiestäso (ylin johto, keskijohto, alin johto) ja viikkotyötunnit)?

- 2) Ovatko johtajien työn vaatimukset ja voimavarat sekä pystyvyysusko yhteydessä työn imuun?

Hypoteesi 1. Työn vaatimusten ja voimavarojen mallin ja sen saaman tutkimustuen mukaisesti oletamme työn vaatimustekijöiden (esimiestyön vaativuus ja rooliepäselvyydet) olevan kielteisessä ja voimavaratekijöiden (työn hallinta, työn varmuus ja organisaation tuki) myönteisessä yhteydessä työn imuun. Erityisesti työn voimavarat edistävät työn imun kokemista.

Hypoteesi 2. Oletamme, että korkea pystyvyysusko on yhteydessä korkeaan työn imuun.

- 3) Millainen on pystyvyysuskon rooli johtajien työn vaatimusten ja voimavarojen sekä työn imun välisissä yhteyksissä?

Hypoteesi 3. Oletamme pystyvyysuskon muuntavan (pystyvyysusko moderaattorina) työn vaatimustekijöiden ja työn imun välisiä yhteyksiä: korkea pystyvyysusko vaimentaa työn vaatimustekijän yhteyttä työn imuun. Hypoteesia pystyvyysuskon muuntavasta roolista voimavarojen ja työn imu välisissä yhteyksissä ei voida aiemman tutkimustiedon pohjalta asettaa.

Hypoteesi 4. Oletamme pystyvyysuskon välittävän (pystyvyysusko mediaattorina) työn voimavarojen yhteyttä työn imuun: runsaat työn voimavarat ovat yhteydessä korkeaan pystyvyysuskoon, mikä edelleen yhdistyy korkeaan työn imuun. Hypoteesia pystyvyysuskosta välittävänä tekijänä työn vaatimusten ja työn imun välisissä yhteyksissä ei voida aiemman tutkimustiedon pohjalta asettaa.

MENETELMÄT

Aineiston keruu ja tutkittavat

Tutkimus perustuu laajaan postikyselyaineistoon, joka kerättiin marraskuun 2004 ja helmikuun 2005 välisenä aikana. Vastaajat olivat johtotehtävissä toimivia henkilöitä, ja heistä jokainen kuului vähintään yhteen seuraavista viidestä eri ammattiliitosta tai yhdistyksestä: Ekonomiliitto, Insinööriliitto, Tekniikan Akaatemiset, Kumula ry ja Henry ry. 10-sivuisen kyselyyn vastattiin nimettömästi. Kyselylomakkeet oli kuitenkin numeroitu, jotta mahdollinen uusi vastauspyyntö pystyttiin tarvittaessa osoittamaan vain vastaamatta jättäneille. Tutkimukseen osallistujat valittiin satunnaisotoksena mainittujen ammattiliittojen tai yhdistysten jäsenrekisteristä. Tutkimuspyyntö lähetettiin 3 600:lle johtotehtävissä toimivalle henkilölle. Tästä joukosta poistettiin ne, jotka eivät oman ilmoituksensa perusteella toimineet tutkimushetkellä johtotehtävissä ($n = 379$). Lopulliseksi otoskooksi saatiin näin 3 221, joista kaikkiaan 1 301 henkilöä vastasi kyselyyn. Vastausprosentti oli 40,4.

Vastanneista 30 % oli naisia ($n = 394$) ja 70 % miehiä ($n = 902$) ja heidän keski-ikänsä oli 47,1 vuotta ($kh = 8,5$). He edustivat hyvin alkuperäistä otosta, josta naisia oli 29 % ja miehiä 71 % ja keski-ikä oli 46,1 vuotta. Johtajista enemmistö oli suorittanut ylemmän korkeakoulututkinnon (60 %). Vastanneista 42 % toimi alimman tason johtotehtävissä, 26 % keskijohdossa ja 32 % ylimmässä johdossa. Miehet työskentelivät useimmin ylemmän tason johtotehtävissä (37 %, keskijohto 28 % ja alin johto 35 %) ja naiset alemman tason johtotehtävissä (59 %, keskijohto 22 % ja ylin johto 18 %). Lähes kaikilla (98 %) oli vakiinainen työsuhde.

Enemmistö (72 %) toimi yksityisen työnantajan palveluksessa organisaatioissa, joiden henkilöstöön kuului vähintään 50 työntekijää (57 %). Tutkituista 70 %:lla oli alaisia korkeintaan 20. Tavallisimmin vastanneet työskentelivät teollisuuden tai energiahuollon alalla (43 %). Informaatioteknologian parissa työskenteli 9 % ja kaupan alalla 8 % vastanneista. Vastanneista 25 % kuului Ekonomiliittoon, Insinööriliittoon 29 %, Tekniikan Akateemisiin 24 %, Kumula ry:hyn 13 % ja Henry ry:hyn 5 %. Loput 4 % olivat useamman kuin yhden liiton tai yhdistyksen jäseniä.

Muuttujat

Työn imua tutkittiin UWES-kyselyn (Utrecht Work Engagement Scale⁴⁶) lyhennetyllä 9-osioisella versiolla, jossa on kolme osiota kustakin työn imun osa-alueesta: tarmokkuus (esim. ”Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni”), omistautuminen (esim. ”Olen innostunut työstäni”) ja uppoutuminen (esim. ”Olen täysin uppoutunut työhöni”)⁴⁴, ks. myös^{13, 14}. Tutkittavat vastasivat väittämiin 7-portaisella asteikolla (1 = ei koskaan, 7 = päivittäin). Käytimme kyselyn 9-osioista versiota, koska sen rakennevaliditeetin on havaittu olevan alkuperäistä 17-osioista parempi sekä kansainvälisissä⁴⁴ että suomalaisissa eri ammattiryhmiä koskevissa tutkimuksissa, joissa käsillä oleva johtaja-aineistokin on ollut edustettuna⁴⁸. Tarkastelimme työn imua yhtenä summamuuttujana, koska sen osa-alueet korreloivat voimakkaasti keskenään ($r > 0.65$). Työn imua kuvaavan summamuuttujan reliabiliteetti oli hyvä (Cronbachin $\alpha = 0,92$).

Työn vaatimustekijöinä tutkittiin seuraavia:

1) *Esimiestyön vaativuutta* arvioitiin PMI-kyselyn (Pressure Management Indica-

tor)⁵⁴, ks. ³⁶ yhdeksän osion (esim. ”Riskien ottaminen” ja ”Esimiehenä oleminen”) avulla ($\alpha = 0,85$), joita arvioitiin 5-portaisella asteikolla (1 = ei aiheuta, 5 = aiheuttaa erittäin paljon harmia ja kuormitusta).

2) *Rooliepäselvyyksiä* selvitettiin ns. johtajien stressikyselyyn²⁴ perustuneilla viidellä osiolla (esim. ”Kykenemättömyys ymmärtää selkeästi mitä minulta työssä odotetaan”, ”Ristiriitaisten vaatimusten määrä työssäni”; $\alpha = 0,78$), joita arvioitiin samalla asteikolla kuin esimiestyön vaativuutta.

Työn voimavaratekijöinä tutkittiin seuraavia:

3) *Työn hallintaa* (PMI-kysely⁵⁴, ks. ³⁶) tarkasteltiin neljällä osiolla (esim. ”Kokonaisuuksien hallinta työssäni”; $\alpha = 0,78$), joita jokaista arvioitiin 5-portaisella asteikolla (1 = ei aiheuta, 5 = aiheuttaa erittäin paljon iloa ja tyydytystä).

4) *Työn varmuutta*⁴⁹, ks. ²⁵ selvitettiin kahden kysymyksen (esim. missä määrin ”Työssäni on paljon epävarmuustekijöitä” kuvaa omaa työtä) avulla ($\alpha = 0,69$). Molempiin osioihin vastattiin 5-portaisella asteikolla: 1 = ei kuvaa työtäni, 5 = kuvaa ja kuormittaa erittäin paljon. Muuttuja koodattiin käänteiseksi siten, että suuri arvo kuvaa työn varmuutta.

5) *Organisaation tukea* arvioitiin kahdeksalla osiolla¹⁰ (esim. ”Kun tarvitsen apua jonkin ongelman suhteen, sitä on todella saatavilla organisaatiossani”; $\alpha = 0,85$). Kaikki vastaukset annettiin 5-portaisella asteikolla (1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä).

Pystyvyysuskoa selvitettiin kymmenellä ($\alpha = 0,87$) yleistä pystyvyysuskoa²¹ kartoitettavalla väittämällä, esimerkiksi ”Saan vaikeatkin pulmat ratkeamaan, kun vain näen riittävästi vaivaa”. Kaikkiin osioihin

vastattiin asteikolla 1 (= ei sovi minuun) – 4 (= sopii minuun hyvin).

Tilastolliset menetelmät

Työn imun ja pystyvyysuskon eroavaisuuksia taustatekijöittäin tarkasteltiin *t*-testien (2 ryhmää) ja yksisuuntaisten varianssianalyysien (> 2 ryhmää) avulla. Näitä tarkasteluja varten viikkotyötunnit jaettiin kolmeen ryhmään: korkeintaan 40 tuntia/viikko ($n = 301$, 23 %), 40–60 tuntia/viikko ($n = 828$, 64 %) ja yli 60 tuntia/viikko ($n = 158$, 12 %). Myös ikä jaettiin kolmeen ryhmään: alle 35-vuotiaat ($n = 94$; 7,2 %), 35–50-vuotiaat ($n = 641$; 49,3 %) ja yli 50-vuotiaat ($n = 556$; 42,7 %). Muuttujien välisiä yhteyksiä tarkasteltiin aluksi korrelaatiokertoimien (Pearson ja Spearman) avulla. Tämän lisäksi työn imua selittäviä tekijöitä tutkittiin hierarkisella regressioanalyysillä käyttäen askeltavaa enter-menetelmää.

Muuntavaa eli moderaattorivaikutusta selvitettäessä analyysiin otettiin ensimmäisellä askeleella taustatekijät, toisella työn voimavaratekijät, kolmannella työn vaatimustekijät ja neljännellä pystyvyysusko. Kun näiden vaikutukset oli kontrolloitu, lisättiin malliin viidennellä askeleella kaikkiaan viisi interaktioterminä (pystyvyysusko \times työn piirre) kuvaamaan pystyvyysuskon muuntavaa vaikutusta⁶. Interaktiotermit muodostettiin käyttämällä standardoituja muuttujia.

Välittävän tekijän eli mediaattorivaikutuksen tutkiminen aloitettiin tarkastamalla, toteutuvatko mediaattorille asetettavat ehdot⁶: 1) selittäjä (työn piirre) on merkitsevästi yhteydessä välittävään tekijään (pystyvyysusko), 2) selittäjä on suorassa yhteydessä selitettävään tekijään (työn imu), 3) välittävä tekijä on yhteydessä selitettävään muuttujaan. Jos ehdot

täyttyivät, tarkastelua jatkettiin hierarkkisella regressioanalyysillä vertaamalla regressiokertoimissa tapahtuneita muutoksia tilanteessa, jossa välittävä tekijä ei ollut mukana mallissa, tilanteeseen, jossa se oli mukana. Jos selittäjän yhteys selitettävään muuttujaan vähenee tai katoaa kokonaan, kun malliin lisätään välittävä tekijä, toimii kyseinen tekijä välittävänä tekijänä. Regressiokertoimissa tapahtuneiden muutosten merkitsevyyttä tarkasteltiin Sobelin testillä^{37, 50} mediaattorivaikutuksen tilastollisen merkitsevyyden todentamiseksi. Sobelin testin toteuttaminen edellyttää erillisten regressioanalyysien tekoa, jotta saadaan testin toteutamisessa tarvittavat standardoimattomat regressiokertoimet selittäjän ja mediaattorin sekä mediaattorin ja selitettävän muuttujan välisestä yhteydestä.

TULOKSET

Kuvailevat tulokset

Muuttujien keskiarvot ja hajonnat sekä niiden väliset korrelaatiot on esitetty taulukossa 1. Taulukosta havaitaan, että johtajat arvioivat keskimäärin työssään olevan enemmän tutkittuja työn voimavariatekijöitä (työn hallinta, $ka = 3,70$; työn varmuus, $ka = 3,60$; organisaation tuki, $ka = 3,44$) kuin vaatimustekijöitä (esimiestyön vaativuus, $ka = 2,20$; rooliepäselvyydet, $ka = 2,28$). Työn imua ($ka = 5,55$) johtajat kokivat tavallisesti kerran viikossa tai useammin (84 %). Myös pystyvyysuskon väittämät arvioitiin keskimäärin melko hyvin itseä kuvaaviksi. Osa kyselyyn osallistuneista ei vastannut kaikkiin työn piirteitä kartoittaneisiin osuuksiin, ja näin vastanneita oli vaihdellen 1 259–1 299.

Taulukko 1. Muuttujien keskeiset tunnusluvut sekä korrelaatiot (Pearson, paitsi sukupuolen osalta Spearman)

Muuttujat	osioiden vaihtelu- lkm	ka	kh	α	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Ikä (syntymävuosi)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2. Sukupuoli (nainen, mies)	-	-	-	-	-.08**	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3. Esimiestaso (ylin, keski- ja alin johto)	-	-	-	-	.14***	-.24***	-	-	-	-	-	-	-	-
4. Työtunnit viikossa	-	47,3	8,3	-	.08**	.20***	-.30***	-	-	-	-	-	-	-
5. Työn hallinta	4	3,70	0,77	0,78	-.01	-.06*	-.21***	.15***	-	-	-	-	-	-
6. Työn varmuus	2	3,60	1,11	0,69	.05	-.12***	-.02	-.10***	.19***	-	-	-	-	-
7. Organisation tuki	8	3,44	0,68	0,85	.01	.07*	-.22***	.03	.39***	.42***	-	-	-	-
8. Esimiestyön vaatavuus	9	2,20	0,71	0,85	.02	-.02	.08**	.05	-.26***	-.33***	-.32***	-	-	-
9. Rooliepäselvyydet	5	2,28	0,81	0,78	.01	-.05	.12***	.05	-.24***	-.53***	-.58***	.47***	-	-
10. Pystyvyyssusko	10	3,28	0,41	0,87	.14***	.05	-.22***	.18***	.34***	.08**	.23***	-.28***	-.15***	-
11. Työn imu	9	5,55	1,03	0,92	-.01	-.05	-.17***	.16***	.49***	.28***	.48***	-.25***	-.36***	.36***

Esimiestaso; 1 = ylimmän tason, 2 = keskitason johtaja, 3 = johtavassa asemassa oleva (ei johtotason alaisia). Tästä käytetään muualla nimitystä ali johto. Työn voimavaratekijät; Työn hallinta, työn varmuus ja organisation tuki. Työn vaatimustekijät; Esimiestyön vaatavuus ja rooliepäselvyydet.

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Oletusten mukaisesti työn vaatimustekijöiden (esimiestyön vaativuus ja rooliepäselvyydet) yhteys työn imuun oli kielteinen ja voimavaratekijöiden (työn hallinta, työn varmuus ja organisaation tuki) myönteinen (taulukko 1). Myös pystyvyysusko ja työn imu olivat myönteisessä yhteydessä toisiinsa ($r = .36, p < .001$). Lisäksi työn vaatimus- ja voimavaratekijät olivat kielteisesti yhteydestä toisiinsa. Mitä vaativammaksi työ koettiin, sitä vähäisemmäksi työn voimavaratekijät arvioitiin ja päinvastoin.

Johtajien taustatekijöiden yhteys työn imuun ja pystyvyysuskoon

Työn imun kokemisessa oli eroja esimiestason ja viikkotyötuntimäärän suhteen. Esimiestasoltaan ($F(2,1265) = 21,60, p = .000$) ilmeni eroja siten, että ylimmän tason johtajat ($ka = 5,83$) kokivat enemmän työn imua kuin keskitason ($ka = 5,45$) ja alemman tason ($ka = 5,41$) johtajat. Viikkotyötunnit ($F(2,1271) = 16,98, p = .000$) eriyttivät imun kokemista siten, että yli 60 tuntia viikossa ($ka = 5,82$) työskennelleet kokivat enemmän työn imua kuin muut ryhmät (40–60 t/viikko $ka = 5,59$; korkeintaan 40 t/viikko $ka = 5,28$). Sen sijaan työn imun kokemisessa ei ollut merkitseviä eroja iän ($F(2,1275) = 0,81, p = .447$) eikä sukupuolen ($t(1\ 281) = 1,431, p = .153$) osalta.

Pystyvyysuskon kokemisessa oli eroja iän, esimiestason ja viikkotyötuntimäärän suhteen. Johtajat erosivat ikäryhmien ($F(2,1276) = 11,373, p = .000$) osalta siten, että yli 50-vuotiailla ($ka = 3,23$) pystyvyysuskon taso oli matalampi kuin nuoremmilla (alle 35-vuotiaat $ka = 3,41$; 35–50-vuotiaat $ka = 3,31$). Esimiestasoltaan ($F(2,1265) = 31,19, p = .000$) pystyvyysuskon kokemisessa oli eroja siten, että ylim-

män tason johtajilla ($ka = 3,41$) pystyvyysusko oli korkeampi kuin muilla esimiestasoilla (keskijohto, $ka = 3,27$, alin johto, $ka = 3,20$). Viikkotyötuntien ($F(2,1271) = 24,22, p = .000$) osalta erot ilmenivät siten, että yli 60 tuntia viikossa ($ka = 3,42$) työskennelleiden pystyvyysusko oli korkeampi kuin vähemmän työskentelevillä (40–60 t/viikko $ka = 3,30$; korkeintaan 40 t/viikko $ka = 3,16$). Sukupuolen ($t(1\ 281) = -1,79, p = .073$) osalta pystyvyysuskon kokemisessa ei ilmennyt eroja.

Pystyvyysusko muuntavana tekijänä

Pystyvyysuskoa *moderaattorina* tarkasteltiin hierarkkisella regressioanalyysillä käyttäen askeltavaa enter-menetelmää. Analyysin tulokset on esitetty taulukossa 2 (malli 4). Niistä nähdään, että työn voimavaratekijät – etenkin työn hallinta ($\beta = .29, p < .001$) ja organisaation tuki ($\beta = .25, p < .001$) – olivat voimakkaasti yhteydessä työn imun kokemiseen, ja ne selittivätkin yhteensä 32 % työn imun varianssista. Työn imun kokemisesta 5 % selittivät taustatekijät: sukupuoli, ikä ja viikkotyötunnit selittivät työn imun kokemista siten, että naiset, iältään vanhemmat sekä paljon työtunteja viikossa tekevät johtajat raportoivat enemmän työn imun kokemuksia. Tausta- ja voimavaratekijöiden kontrolloinnin jälkeen työn vaatimustekijät lisäsivät mallin selitysstetta ainoastaan 1 %. Vaatimustekijöistä vain rooliepäselvyydet ($\beta = -.10, p < .01$) olivat tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä työn imuun. Rooliepäselvyydet näyttivät vähentävän työn imun kokemista. Työn imun varianssista 2 % selitti pystyvyysusko: mitä paremmaksi pystyvyysusko koettiin, sitä enemmän raportoitiin myös työn imua. Mallin kokonaisselitysstaste oli 40 %.

Taulukko 2. Pystyvyyssusko moderaattorina (malli 4) ja mediaattorina (mallit 1, 2 ja 3) työn voimavarojen ja vaatimusten sekä työn imun välisissä yhteyksissä.

Muuttujat												
Työn imu												
Malli 1				Malli 2				Malli 3				Malli 4
	β	ΔR^2	R^2	β	ΔR^2	R^2	β	ΔR^2	R^2	β	ΔR^2	R^2
Askel 1 Taustatekijät Sukupuoli (nainen/mies) Ikä (syntymävuosi) Esimiestaso (ylin, keski- ja alin johto) Työtunnit viikossa (tuntia)	-.06 *			-.07 **			-.07 **			-.07 **		
	-.03			-.02			-.05 *			-.06 *		
	.01			.00			.02			.02		
	.12 ***			.12 ***			.11 ***			.11 ***		
	.05 ***	.05 ***	.05 ***	.05 ***	.05 ***	.05 ***	.05 ***	.05 ***	.05 ***	.05 ***	.05 ***	.05 ***
Askel 2 Työn voimavaratekijät Työn hallinta Työn varmuus Organisation tuki	.32 ***			.33 ***			.29 ***			.29 ***		
	.11 ***			.07 **			.08 **			.08 **		
	.31 ***			.26 ***			.25 ***			.25 ***		
	.32 ***	.32 ***	.36 ***	.32 ***	.32 ***	.36 ***	.32 ***	.32 ***	.36 ***	.32 ***	.32 ***	.36 ***
Askel 3 Työn vaatimustekijät Esimiestyön vaativuus Roolliepäselvyydet				-.03			.01			.01		
				-.10 **	.01 **	.37 ***	-.10 **	.01 **	.37 ***	-.10 **	.01 **	.37 ***
Askel 4 Moderaattori/mediaattori Pystyvyyssusko							.16 ***			.16 ***		
								.02 ***	.39 ***		.02 ***	.39 ***
Askel 5 Interaktiotermit Pystyvyyssusko x työn hallinta Pystyvyyssusko x työn varmuus Pystyvyyssusko x organisation tuki Pystyvyyssusko x esimiestyön vaativuus Pystyvyyssusko x roolliepäselvyydet										.00		
										.06 *		
										.04		
										.08 **		
										.06 *	.01 **	.40 ***

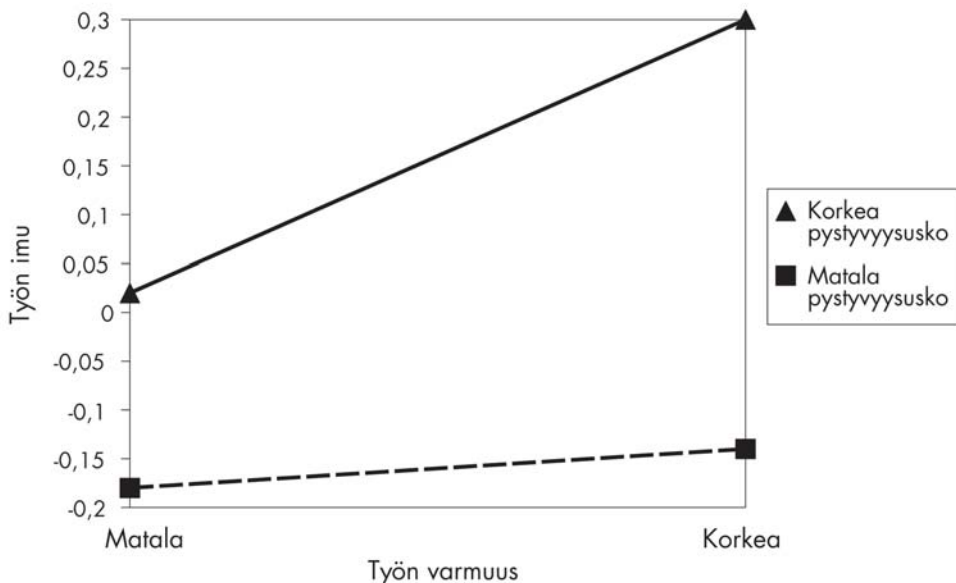
p < .05, ** p < .01, *** p < .001. β = standardoitu regressiokerroin mallin viimeiseltä askelelta (kun kaikki mallin muuttujat mukana). ΔR^2 selityssasteen (R^2) muutos, kun askeleen kaikki selittäjät on mukana.

Viidennellä askeleella malliin lisätyt interaktiotermi osoittivat pystyvyysuskon toimivan merkitsevässä moderaattorina työn imun ja työn varmuuden ($\beta = .06, p < .05$), esimiestyön vaativuuden ($\beta = .08, p < .01$) sekä rooliepäselvyyksien ($\beta = .06, p < .05$) välillä. Kuvioissa 2, 3 ja 4 on esitetty tilastollisesti merkitsevien interaktiotermien graafiset tulokset.

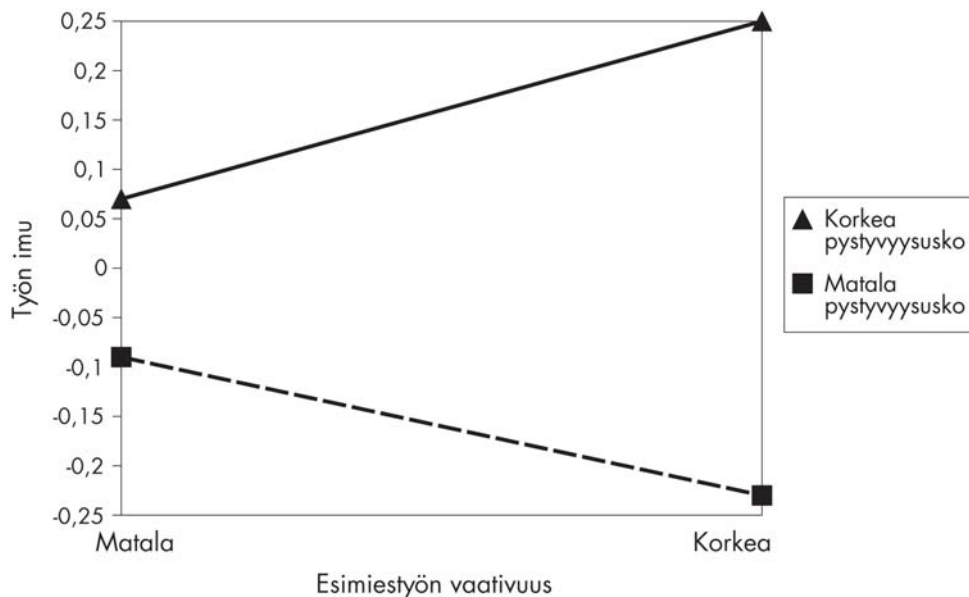
Kuviosta 2 nähdään pystyvyysuskon muuntava rooli työn varmuuden ja työn imun välisessä suhteessa. Johtajat, joiden pystyvyysusko oli korkeaa tasoa, raportoivat erityisen paljon työn imun kokemuk-
sia tilanteessa, jossa työ koettiin erittäin varmaksi. Niillä, joilla oli matala pystyvyysusko, työn imun kokeminen oli vähäistä, koettiinpa työ varmaksi tai epävarmaksi. Korkea pystyvyysusko näytti siis voimistavan työn varmuuden yhteyttä työn imuun. Lisäksi kuviosta nähdään selvä tasoero: johtajat, joiden pystyvyysusko oli korkea, raportoivat yleisesti ottaen paljon enemmän työn imua kuin johtajat, joiden pystyvyysuskon taso oli matala.

Kuviosta 3 käy ilmi pystyvyysuskon muuntava vaikutus esimiestyön yleisen vaativuuden ja työn imun välillä. Ne, joiden esimiestyö oli hyvin vaativaa ja joiden pystyvyysusko oli korkea, kokivat voimakasta työn imua, kun taas vastaavassa tilanteessa ne, joiden pystyvyysusko oli matala, kokivat työn imua vähiten. Korkea pystyvyysusko ei vain suojannut työn vaativuuden työn imua laskevalta vaikutukselta vaan näytti myös vahvistavan työn korkean vaativuuden yhteyttä työn imuun.

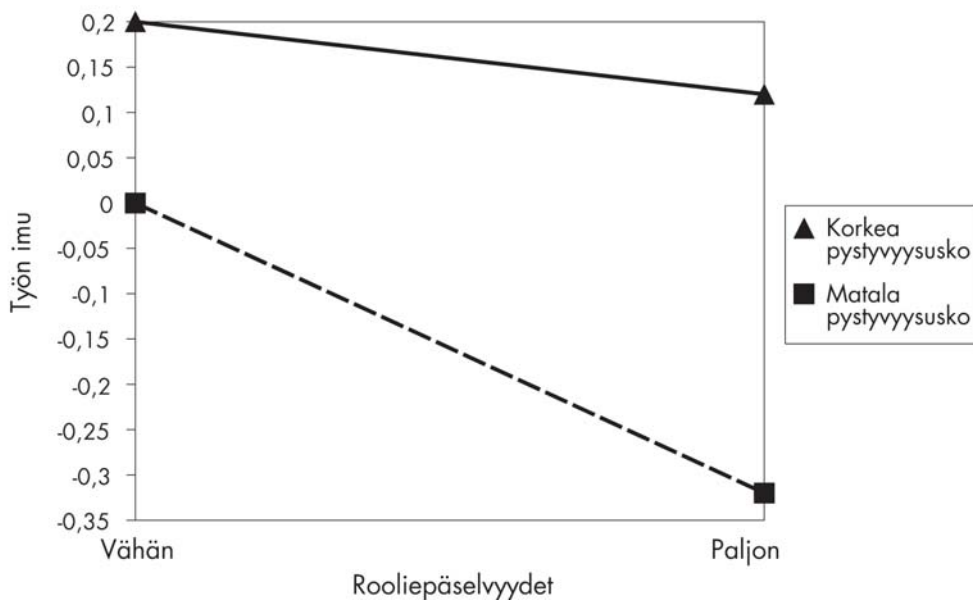
Kuviossa 4 on kuvattu, miten pystyvyysusko muunsi rooliepäselvyyksien ja työn imun välistä yhteyttä. Johtajilla, joilla oli matala pystyvyysusko, rooliepäselvyyksien runsaus näkyi selvästi vähäisempänä työn imuna. Sen sijaan niillä, joilla oli korkea pystyvyysusko, työn imun kokemus ei juurikaan riippunut rooliepäselvyyksistä. Korkea pystyvyysusko suoja-
si työn imun kokemista tilanteessa, jossa rooliepäselvyyksiä koettiin runsaasti.



Kuvio 2. Pystyvyysusko moderaattorina työn imun ja työn varmuuden välillä.



Kuvio 3. Pystyvyysusko moderaattorina työn imun ja esimiestyön vaativuuden välillä.



Kuvio 4. Pystyvyysusko moderaattorina työn imun ja rooliepäselvyyksien välillä.

Pystyvyysusko välittävänä tekijänä

Koska pystyvyysusko näytti täyttävän mediaattorille asetettavat ehdot (ks. tau-

lukko 1), ts. työn voimavarat ja vaatimukset olivat merkitsevässä yhteydessä pystyvyysuskoon ja työn imuun, ja pystyvyysusko oli myös yhteydessä työn imuun, tarkasteltiin yhteyksiä hierarkkisella regres-

sioanalyysilla. Tulokset näkyvät taulukosta 2 (mallit 1, 2 ja 3). Siitä nähdään, etteivät työn voimavara- ja vaatimustekijöiden yhteydet työn imuun kadonneet, kun malliin lisättiin pystyvyysusko. Näin ollen pystyvyysusko ei toiminut ns. täydellisenä mediaattorina eli välittävänä tekijänä. Regressiokertoimien merkitsevyystaso ei muuttunut, vaikkakin työn voimavaratekijöiden kohdalla kertoimissa itsessään tapahtui pieniä muutoksia.

Työn hallinnan, työn varmuuden ja organisaation tuen regressiokertoimissa tapahtuneiden muutosten (mallit 1 ja 3) merkitsevyyden toteamiseksi suoritettiin Sobelin testi. Testin toteuttamiseksi tehtiin ensiksi tarvittavat regressioanalyysit (3 analyysia) siten, että yksittäinen voimavaratekijä vuorollaan selitti mediaattoria. Neljäs regressioanalyysi oli taulukon 2 mallin 3 mukainen. Näin saatiin tarvittavat standardoimattomat regressiokertoimet kunkin voimavaratekijän ja mediaattorin sekä työn imun ja mediaattorin välisistä yhteyksistä.

Näiden arvojen perusteella laskettiin kunkin voimavaratekijän osalta, välittikö pystyvyysusko kyseisen voimavaratekijän yhteyttä työn imuun.

Sobelin testi osoitti pystyvyysuskon toimivan osittaisena mediaattorina työn voimavarojen ja työn imun välillä. Pystyvyysusko välitti työn hallinnan ($z = 5,60$, $p < .001$), työn varmuuden ($z = 2,70$, $p < .01$) ja organisaation tuen ($z = 5,01$, $p < .001$) vaikutusta työn imuun. Toisin sanoen korkea työn hallinta ja varmuus sekä runsas tuki organisaatiolta olivat yhteydessä korkeaan pystyvyysuskoon, mikä edelleen oli yhteydessä korkeaan työn imuun. Pystyvyysusko ei toiminut täydellisenä mediaattorina, vaan voimavaratekijöillä oli myös suora yhteys työn imuun.

POHDINTA

Johtajien työn imu ja pystyvyysusko olivat korkeaa tasoa

Johtajien korkea työn imun taso tukee aiemmissa tutkimuksissa tehtyä havaintoa siitä, että johtajat ovat tavallisesti eniten imua kokevien ammattiryhmien joukossa^{15, 35, 44}. Johtajista eniten imua kokivat ylemmän tason johtajat ja pidempää työviikkoa tehneet, mikä on linjassa aiempien tutkimusten kanssa^{30, 35}. Ylemmän tason johtajien korkeampi työn imu verrattuna keskitason ja alemman tason johtajiin voi kuvastaa sitä, että ylemmän tason johtajilla on paremmat mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä ja työ on erityisen haastavaa, mikä näkyy myös pidempinä työviikkoina. Aiemmista tutkimuksista^{13, 14, 15, 35} poiketen johtajien työn imun kokemisessa ei ollut merkittäviä eroja iän tai sukupuolen suhteen. Aiemmissa tutkimuksissa onkin saatu risiiritäisiä tuloksia sukupuolen yhteydestä työn imuun. Työn imun kokemisessa saat-
taa sillä, millaista työtä yksilö tekee (aiemmissa tutkimuksissa havaittu ammattialakohtaisia eroja) tai millaiseksi hän työnsä merkityksellisyyden kokee, olla enemmän merkitystä kuin yksittäisellä taustatekijällä. Johtajan työssä työn imua selittikin enemmän se, millaiseksi työ koettiin, kuin tutkitut taustatekijät. Tosin regressioanalyysissa työn imun ja sukupuolen välillä oli merkitsevä yhteys, mikä selittynee sillä, että sukupuoli korreloi taustatekijöistä esimiestyön ja viikkotyötuntien kanssa.

Pystyvyysusko näytti myös lisääntyvän johtotason ja viikkotyötuntien kasvamisen myötä, kuten työn imukin. Myös aiemmassa tutkimuksessa on havaittu, että pystyvyysusko on korkeampaa ylem-

män tason johtajilla³⁰. Nuoremmilla johtajilla pystyvyysusko oli hieman korkeampaa kuin vanhemmilla. Tämä selittyy osittain sillä, että ikääntyvät työntekijät saattavat kokea työelämän voimakkaan uudistumisen sekä työntekijöille asetettavan jatkuvan kehittymisen ja uuden oppimisen vaatimukset pystyvyyttään uhkaavina tekijöinä. Toisaalta pystyvyysuskon ajatellaan voivan muuttua kokemuksen kautta¹¹, mikä antaisi odottaa toisenlaista tutkimushavaintoa. Toki kyse voi olla myös tässä suhteessa realismin kasvusta ikääntymisen myötä. Myöskään pystyvyysusko ei eronnut sukupuolen osalta.

Hypoteesimme työn voimavaratekijöiden (työn hallinta, työn varmuus, organisaation tuki) myönteisestä ja työn vaatimustekijöiden (esimiestyön vaativuus, rooliepäselvyydet) kielteisestä yhteydestä työn imuun sai tukea (hypoteesi 1), mikä on linjassa aiempien tutkimusten kanssa^{mm. 13, 14, 18, 41}. Mitä paremmiksi työn voimavarat koettiin, sitä korkeampi oli työn imun taso, ja mitä vaativammaksi työ koettiin, sitä matalampi oli työn imun taso. Nämä yhteydet näkyivät erityisesti korrelaatiotasolla. Sen sijaan regressioanalyyseissä työn imua selittivät erityisesti työn voimavarat – työn hallinta ja organisaation tuki. Yleisesti johtajat kokivat, että heidän työssään oli enemmän voimavaroja kuin vaatimuksia. Tämä ei kuitenkaan merkitse sitä, ettei johtajan työ sinänsä olisi vaativaa (esim. suuri vastuu, vaativat päätökset ja riskien ottaminen) ja kuormittavaa. Työssä olevat runsaat voimavaratekijät mitä ilmeisimmin kantavat johtajia työssään vaatimustekijöistä huolimatta. Lisäksi työn ominaisuuksien jako vaatimuksiin ja voimavaroihin ei ole täysin yksiselitteistä, sillä samat työn piirteet voivat toimia sekä vaatimus- että voimavaratekijöinä^{ks. 51}.

Pystyvyysuskolla merkitystä työn imun kokemisessa

Korkea pystyvyysusko oli yhteydessä korkeaan työn imuun, mikä tuki oletustamme (hypoteesi 2). Myös aiemmissa tutkimuksissa on tehty samansuuntaisia havaintoja^{29, 41, 56}. Johtajilla korkea pystyvyysusko – hyvä luottamus omiin kykyihin tavoitteiden saavuttamiseksi – näyttäisi siis edistävän työn imun (omistautumisen, uppoutumisen ja tarmokkuuden) kokemista, kun taas matala pystyvyysusko – vähäinen usko omiin kykyihin – ehkäisee työn imun kokemista.

Hypoteesimme pystyvyysuskon *muuntavasta eli moderaattoriroolista* työn vaatimusten ja imun välillä sai tukea (hypoteesi 3). Ensinnäkin korkea pystyvyysusko vaimensi työn vaatimusten (esimiestyön yleinen vaativuus ja rooliepäselvyydet) yhteyttä työn imuun. Toiseksi pystyvyysusko voimisti myös voimavaratekijöistä työn varmuuden yhteyttä työn imuun. Sitä vastoin työn hallinnan ja organisaation tuen yhteydessä moderaattorivaikutusta ei esiintynyt. Pystyvyysusko näyttäisikin olevan merkittävä johtajan yksilöllinen voimavaratekijä: se suojaaa työn vaatimusten kielteiseltä vaikutukselta työn imuun ja mahdollistaa näin työn imun kokemisen silloin, kun esimiestyö on erityisen vaativaa ja työhön liittyy runsaasti rooliepäselvyyksiä. Tämä tukeekin työn vaatimusten ja voimavarojen mallin ajatusta voimavarojen muuntavasta roolista työn vaatimusten ja sen kielteisten seurausten välisessä suhteessa.

Tämä on osittain myös linjassa aiempien havaintojen kanssa, joissa pystyvyysuskon on havaittu toimivan suojaavana tekijänä muun muassa työn vaatimusten ja uupumusoireiden sekä kuormituksen välillä^{12, 22}. Työn imua koskevassa aiem-

massa tutkimuksessa havaittiin pystyvyysuskon suojaavan emotionaalisen dissonanssin kielteiseltä vaikutukselta työn imuun¹⁹.

Pystyvyysusko *välitti* (toimi *mediaattorina*) osittain tutkittujen työn voimavaratekijöiden (työn varmuus, työn hallinta, organisaation tuki) yhteyttä työn imuun. Neljäs hypoteesimme sai näin tukea, kun runsaat työn voimavarat olivat yhteydessä korkeaan pystyvyysuskoon, mikä edelleen yhdistyi korkeaan työn imuun. Tämä on linjassa aiempien tutkimusten kanssa, joissa työn voimavaroilla on havaittu olevan samankaltainen yhteys^{29, 56}. Työn vaatimusten kohdalla pystyvyysusko ei toiminut välittävänä tekijänä, eli vaatimustekijät eivät yhdistyneet matalaan pystyvyysuskoon ja tätä kautta matalaan työn imuun. Näyttääkin siltä, että voimavaroilla voi olla taipumusta kasautua ja johtaa näin entistä myönteisempään lopputulokseen. Pystyvyysusko ei toiminut täydellisenä mediaattorina, koska voimavaratekijöillä oli myös suora yhteys työn imuun.

Saadut tulokset pystyvyysuskon roolista työn vaatimusten ja voimavarojen sekä työn imun välisissä yhteyksissä osoittavat persoonallisuuteen liittyvien voimavaratekijöiden tarkastelun myös osana työn vaatimusten ja voimavarojen mallia tärkeäksi. Voimavaratekijänä korkea pystyvyysusko on merkittävä tekijä hyvinvoinnissa. Kun pystyvyysusko oli korkeaa tasoa, se suojaasi johtajia työn vaatimustekijöiden kielteiseltä vaikutukselta ja toisaalta myös vahvisti voimavaratekijöistä työn varmuuden yhteyttä työn imuun.

Tutkimuksen rajoitukset ja suosituksia

Tutkimuksen yhtenä rajoituksena voidaan pitää kyselyn *vastausprosenttia*, mikä

jäi melko alhaiseksi (40,4 %). Tämä herättää kysymyksen siitä, millainen joukko lopulta jätti vastaamatta. Ovatko nämä vastaamatta jättäneet niitä, jotka eivät esimerkiksi kokeneet työn imua. Toisaalta kuitenkin vastaajia oli runsaasti ($n = 1\,301$) ja he edustivat hyvin kokonaisuutta, jolle kysely lähetettiin. Lisäksi tämä tutkimus on *poikittaistutkimus*, jolloin kausaalisuhteiden todentaminen ei ole mahdollista. Pitkittäistutkimus antaisikin paremman pohjan kausaalisuhteiden tutkimiselle esimerkiksi pystyvyysuskon merkityksen osalta. Tutkimus keskittyi yksinomaan johtajiin, mikä rajoittaa tulosten yleistettävyyttä muihin ammattiryhmiin.

Pystyvyysuskoa voidaan tutkia sekä yleisellä että spesifeillä mittareilla. Tässä tutkimuksessa käytettiin yleistä pystyvyysuskoa selvittävää mittaria²¹. Joissakin tutkimuksissa on kuitenkin havaittu, että yleisen pystyvyysuskon sijasta suoraan työhön kohdistuva pystyvyysusko antaisi tarkempaa tietoa^{41, 42}. Myös Llorens ym.²⁹ toteavat, että tiettyihin pystyvyysuskon osa-alueisiin keskittyneitä mittareita tulisi käyttää aina kun mahdollista, koska näin saadaan kattavampia tuloksia persoonallisuudesta. Esimerkiksi kollektiivisen pystyvyysuskon ja yksilökohtaisen pystyvyysuskon on havaittu liittyvän erilaisiin työn piirteisiin: ensimmäistä ennusti muun muassa johtamisilmasto ja jälkimmäistä muun muassa työroolin selkeys ja työkokemus⁸. Erityisesti työhön liittyvä yksilökohtainen pystyvyysusko voisi olla toimiva johtajien pystyvyysuskon tarkastelussa. Jatkossa spesifimpien mittarien käyttö onkin suotavaa. Lisäksi on hyödyllistä selvittää, miten yleinen pystyvyysusko ja eriytyneemmät pystyvyysuskon muodot eroavat toisistaan työn imun yhteydessä.

Tutkimus sen osalta, miten ja millaiset persoonallisuuden tekijät ovat yhteydessä työn imuun, on vasta alussa. Pystyvyysuskon^{41, 19, 29, 56} lisäksi on työn imun yhteydessä tarkasteltu A-tyyppisyyttä^{17, 38}, optimismia ja itsearvostusta⁵⁶, neuroottisuutta, ulospäin suuntautuneisuutta sekä joustavuutta²⁷. Tutkimukset ovat kuitenkin yksittäisiä. Pystyvyysuskon tarkastelua sekä moderaattorina että mediaattorina työn vaatimusten ja voimavarojen ja työn imun välisissä suhteissa ei aiemmin ole samassa tutkimuksessa tehty.

Jatkossa onkin tärkeää tarkastella persoonallisuutta osana työn vaatimusten ja työn voimavarojen mallia ottamalla monipuolisemmin huomioon erilaiset persoonallisuuden voimavarat. Se, millaisia persoonallisuuteen liittyviä voimavaroja yksilöllä on, vaikuttaa hänen tapaansa toimia ympäristössään ja muokata sitä. Saattaa olla, että henkilöt, joiden persoonallisuuden voimavaratekijät ovat korkeat, voivat myös helpommin muokata työympäristöstään voimavaratäyteisemmän.

Työn vaatimuksia ja voimavaroja kuvaavien käsitteiden jakautumista nimenomaan vaatimuksiin ja voimavaroihin ei varmennettu faktorianalyysillä, mitä voidaan pitää yhtenä puutteena eroteluväliditeetin osalta. Tutkituista työn voimavaroista työn varmuutta tarkasteltiin Siegristin^{49, ks. 25} palkkioita selvittävän kyselyn avulla, jossa kysymyksissä viitataan epävarmuuteen. Tämän muuttujan osalta voidaankin kysyä, arvioiko se enemmän työn epävarmuutta tai työn varmuuden puuttumista työn stressitekijänä kuin työn varmuutta.

Tässä tutkimuksessa käytimme työn imun lyhyempää kyselyversiota ja siitä muodostettua yhtä kokonaissummamuuttujaa. Työn imun osa-alueiden – tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen

– huomioon ottaminen olisi voinut antaa tarkempaa tietoa esimerkiksi pystyvyysuskon merkityksestä sekä työn imua selittävästä työn vaatimuksista ja voimavaroista. Tämän tutkiminen voikin jatkossa olla hedelmällistä.

Käytännön johtopäätöksiä

Työn imu on yksi keskeinen yksilön hyvinvoinnin kuvaaja. Työn imua voidaan edistää esimerkiksi tarjoamalla riittävästi voimavaroja työssä. Koska johtajan pystyvyysusko on merkittävä voimavara, tulee sitä tukea esimerkiksi koulutuksen avulla. Koulutuksen lähtökohdat voivat olla esimerkiksi tiettyjen taitojen lisäämisessä ja niiden tunnistamisessa. Toisaalta lähtökohta voi olla myös henkilökohtaisten voimavarojen vahvistaminen. Pystyvyysuskohan voi muuttua uuden tiedon, kokemuksen ja oppimisen kautta¹¹. Tämän tutkimuksen tuloksia voidaankin hyödyntää käytännön työelämässä esimerkiksi erilaisissa esimiestyöhön liittyvissä koulutuksissa sekä jatkossa tehtävässä tutkimustyössä.

Tutkimus osoitti myös sen, että työn vaatimustekijät (rooliepäselvyydet, esimiestyön vaativuus) ovat pahasta myös johtajille erityisesti silloin, kun heidän pystyvyysuskonsa ei ole korkeaa tasoa. Tällä on merkitystä johtajan hyvinvoinnille, mutta sitä kautta myös koko työyhteisölle.

Aiemmissa tutkimuksissa on esitetty, että työn imu voi olla jaettavissa työnteekijöiden kesken^{5, 41}. Esimerkiksi tiimissä jaettu asenne työtä kohtaan voi siirtyä yksilökohtaiseksikin kokemukseksi. Työn imun ”tarttuvuus” osoittaaakin työn imun tukemisen tärkeyden, onhan kyse positiivisesta hyvinvoinnin ulottuvuudesta.

KIITOKSET

Tutkimusta ”Johtotehtävissä toimivien työssä jaksaminen” ja sen osatutkimusta ”Työn vaatimusten ja voimavarojen yhteys työn imuun suomalaisilla johta-

jilla: pystyvyysusko muuntavana ja välittävänä tekijänä” on rahoittanut Työsuojelurahasto (hankenumerot 104129, 106221).

KIRJALLISUUTTA

1. Bandura A: Self-efficacy: The exercise of control. Freeman, New York 1997.
2. Bandura A: Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology* 52 (2001) 1–6.
3. Bakker AB, Demerouti E, de Boer E & Schaufeli WB: Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior* 62 (2003) 341–356.
4. Bakker AB, Demerouti E & Schaufeli WB: Dual processes at work in a call centre: An application of the job demands-resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 12 (2003) 393–417.
5. Bakker AB, van Emmerik H & Euwema MC: Crossover of burnout and engagement in work teams. *Work and Occupations* 33 (2006) 464–489.
6. Baron RM & Kenny DA: The moderator – mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology* 51 (1986) 1173–1182.
7. Beas MI & Salanova M: Self-efficacy beliefs, computer training and psychological well-being among information and communication technology workers. *Computers in Human Behavior* 22 (2004) 1043–1058.
8. Chen G & Bliese PD: The role of different levels of leadership in predicting self- and collective efficacy: evidence for discontinuity. *Journal of Applied Psychology* 87 (2002) 549–556.
9. Demerouti E, Bakker AB, Nachreiner F & Schaufeli WB: The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology* 86 (2001) 499–512.
10. Eisenberger R, Huntington R, Hutchison S & Sowa D: Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology* 71 (1986) 3: 500–507.
11. Gist ME, & Mitchell TR: Self-efficacy: a theoretical analysis of its determinants and malleability. *Academy of Management Review* 17 (1992) 183–211.
12. Grau R, Salanova M & Peiró JM: Moderator effects of self-efficacy on occupational stress. *Psychology in Spain* 5 (2001) 63–74.
13. Hakanen J: Työn imu ja työuupumus – laajennetun työhyvinvointimallin kehittäminen ja testaaminen. *Psykologia* 37 (2002) 291–301.
14. Hakanen J: Työuupumuksesta työn imuun. Positiivisen työhyvinvointikäsitteen arviointimenetelmän suomalaisen version validointi opetusalan organisaatioissa. *Työ ja ihminen* 16 (2002) 1: 42–58.
15. Hakanen J: Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. *Työ ja ihminen*. Tutkimusraportti 27. Työterveyslaitos, Helsinki 2005.
16. Hakanen JJ, Bakker AB & Schaufeli WB: Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology* 43 (2006) 495–513.
17. Hallberg UE, Johansson G & Schaufeli WB: Personality and Social sciences. Type A behaviour and work situation: Associations with burnout and work engagement. *Scandinavian Journal of Psychology* 48 (2007) 135–142.
18. Hallberg UE & Schaufeli WB: ”Same same” but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *European Psychologist* 11 (2006) 119–127.
19. Heuven E, Bakker AB, Schaufeli WB & Huisman N: The role of self-efficacy on performing emotion work. *Journal of Vocational Behavior* 69 (2006) 222–235.
20. Hobfoll SE: Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology* 6 (2002) 307–324.
21. Jerusalem M & Schwarzer R: Self-efficacy as a resource factor on stress appraisal processes. Teoksessa: Schwarzer R (toim): Self-efficacy: Thought control of action, s. 195–213. Hemisphere, Washington DC 1992.
22. Jex SM & Bliese PD: Efficacy beliefs as a Moderator of the impact of work-related stressors: A multilevel study. *Journal of Applied Psychology* 84 (1999) 349–361.

23. Judge TA, Bono JE & Locke EA: Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology* 85 (2000) 237–249.
24. Judge TA, Boudreau JW & Brez RD Jr: Job and life attitudes of male executives. *Journal of Applied Psychology* 79 (1994) 767–782.
25. Kinnunen U, Feldt T & Tarvainen T: Ponnistusten ja palkkioiden epäsuhta työssä: Siegristin kyselyn rakenne johtajilla. *Työ ja ihminen* 20 (2006) 5–21.
26. Koyuncu M, Burke RJ & Fiksenbaum L: Work engagement among women managers and professionals on a Turkish bank. Potential antecedents and consequences. *Equal Opportunities International* 25 (2006) 299–310.
27. Langelaan S, Bakker AB, van Doornen LJP & Schaufeli WB: Burnout and engagement: do individual differences make a difference? *Personality and Individual Differences* 40 (2006) 521–532.
28. Llorens S, Bakker AB, Schaufeli WB & Salanova M: Testing the robustness of the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management* 13 (2006) 378–391.
29. Llorens S, Schaufeli WB, Bakker AB & Salanova M: Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist? *Computers in Human Behavior* 23 (2007) 825–841.
30. Lu C, Siu O & Cooper GL: Managers' occupational stress in China: the role of self-efficacy. *Personality and Individual Differences* 38 (2005) 569–578.
31. Manshor AT, Fontaine R & Choy CS: Occupational stress among managers: a Malaysian survey. *Journal of Managerial Psychology* 18 (2003) 622–628.
32. Maslach C, Schaufeli WB & Leiter MP: Job burnout. *Annual Review of Psychology* 52 (2001) 397–422.
33. Mauno S, Kinnunen U, Mäkikangas A & Nätti J: Psychological consequences of fixed-term employment and perceived job insecurity among health care staff. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 14 (2005) 3: 209–237.
34. Mauno S, Kinnunen U & Ruokolainen M: Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior* 70 (2007) 149–171.
35. Mauno S, Pyykkö M & Hakanen J: Koetaanko organisaatiossamme työn imua? Työn imun yleisyys ja selittävät tekijät kolmessa erilaisessa organisaatiossa. *Psykologia* 40 (2005) 1: 16–30.
36. Piitulainen S, Mauno S & Kinnunen U: Työn stressitekijöiden ja hyvinvoinnin arvioiminen PMI-kyselyllä: Katsaus menetelmään ja sen psykometriisiin ominaisuuksiin. *Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja* No. 348. 2002.
37. Preacher KJ & Hayes AF: SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behaviour Research Methods, Instruments & Computers* 36 (2004) 717–731.
38. Richardsen AM, Burke RJ & Martinussen M: Work and health outcomes among police officers: the mediating role of police cynicism and engagement. *International Journal of Stress Management* 13 (2006) 555–574.
39. Robertson IT & Sadri G: Managerial self-efficacy and managerial performance. *British Journal of Management* 4 (1993) 37–45.
40. Salanova M, Grau RM, Cifre E & Llorens S: Computer training, frequency of usage and burnout: the moderating role of computer self-efficacy. *Computer in Human Behavior* 16 (2000) 575–590.
41. Salanova M, Llorens S, Cifre E, Martínez IB & Schaufeli WB: Perceived collective efficacy, subjective well-being and task performance among electronic work groups. An experimental study. *Small Group Research* 34 (2003) 43–73.
42. Salanova M, Peiró JM & Schaufeli WB: Self-efficacy specificity and burnout among information technology workers: An extension of the job demand-control model. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 11 (2002) 1–25.
43. Schaufeli WB & Bakker A: Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior* 25 (2004) 293–315.
44. Schaufeli WB, Bakker AB & Salanova M: The measurement of work engagement with a short questionnaire. A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement* 66 (2006) 701–716.
45. Schaufeli WB, Martinez I, Marques Pinto A, Salanova M & Bakker AB: Burnout and engagement in university students: A cross national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology* 33 (2002) 464–481.
46. Schaufeli WB, Salanova M, Gonzáles-Romá V & Bakker A: The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies* 3 (2002) 71–92.
47. Seligman MEP & Csikszentmihalyi M: Positive psychology. An introduction. *American Psychologist* 55 (2000) 5–14.

48. Seppälä P, Mauno S, Feldt T, Hakanen J, Kinnunen U, Tolvanen A & Schaufeli WB: Construct validity of work engagement scale. Multisample and longitudinal evidence. *Journal of Happiness Studies* (2008). Painossa.
49. Siegrist J, Starke D, Chandola T, Godin I, Marmot M, Niedhammer I & Peter R: The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine* 58 (2004) 1483–1499.
50. Sobel ME: Asymptotic intervals for indirect effects in structural equations models. Teoksessa: Leinhardt S (toim): *Sociological methodology* 1982, s. 290–312. Jossey-Bass, San Francisco 1982.
51. Tarvainen T, Kinnunen U, Feldt T, Mauno S & Mäkikangas A: Kuormitus- ja voimavaratekijät suomalaisten johtajien työssä. *Työ ja ihminen* 19 (2005) 440–546.
52. Tetrick LE, Slack KJ, Da Silva N & Sinclair RR: A comparison of the stress-strain process for business owners and nonowners: Differences in job demands, emotional exhaustion, satisfaction and social support. *Journal of Occupational Health Psychology* 5 (2000) 464–476.
53. Torkelson E & Muhonen T: Stress and health among women and men in a Swedish telecom company. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 12 (2003) 171–186.
54. Williams S & Cooper CL: Measuring occupational stress: Development of the Pressure Management Indicator. *Journal of Occupational Health Psychology* 3 (1998) 306–321.
55. Wood R & Bandura A: Social cognitive theory of organizational management. *Academy of Management Review* 14 (1989) 361–384.
56. Xanthopoulou D, Bakker AB, Demerouti E & Schaufeli WB: The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management* 14 (2007) 121–141.

opintoneuvoja, psykologi, PsM Carita Ahtilinna
Jyväskylän ammatillinen opettajakorkeakoulu, Jyväskylä
Kuntoutuskeskus Kankaanpää, Kankaanpää
carita.ahtilinna@jamk.fi

professori (ma), PsT, dos. Taru Feldt
Jyväskylän yliopisto, psykologian laitos, Jyväskylä

professori, PsT, dos. Ulla Kinnunen
Tampereen yliopisto, psykologian laitos, Tampere

yliopistonopettaja, PsT Anne Mäkikangas
Jyväskylän yliopisto, avoin yliopisto, Jyväskylä

Kohti työelämää -ryhmämenetelmän vaikutukset nuorten siirtymiseen toisen asteen opintoihin ja masennusoireisiin

Jukka Vuori, Petri Koivisto, Pertti Mutanen, Markku Jokisaari ja Katariina Salmela-Aro

Kohti työelämää -ryhmämenetelmä kehitettiin edistämään peruskoulusta valmistuvien siirtymistä toisen asteen koulutukseen ja vahvistamaan oppilaiden mielenterveyttä. Tutkimuksessa seurattiin menetelmään osallistumisen vaikutuksia toisella asteella kenttäkokeellisessa tutkimusasetelmassa. Tutkimukseen osallistui 1 034 oppilasta. Vuosi ryhmään osallistumisen jälkeen sekä oppilaiden työ- ja opintouraan liittyvien sosiaalisten siteiden määrä että aikuisten määrä näissä verkostoissa olivat lisääntyneet verrokkeihin verrattuna. Masennusriskillä ja oppimisvaikeuksilla oli yhteisvaikutuksia menetelmään osallistumisen kanssa masennusoireisiin ja koulu-uupumukseen. Menetelmä vähensi masennusoireita oppilailla, joilla oli masennusriski. Menetelmä vähensi koulu-uupumusta erityisesti oppilailla, joilla oli masennusriski ja oppimisvaikeuksia.

► **Avainsanat:** ammatinvalinta, ennaltaehkäisy, interventiotutkimus, mielenterveys, nuoret, ryhmäinterventio, perusopetus, sosiaaliset siteet, koulu-uupumus, oppimisvaikeudet

JOHDANTO

Työuran hallinta nopeasti muuttuvilla työmarkkinoilla edellyttää nuorilta hyvää peruskoulutusta ja jatkuvaa ammatillisten taitojen kehittämistä¹⁵. Monet nuoret eivät saa riittävästi ohjausta ja tietoa ura- ja opintomahdollisuuksista, ja heillä on vaikeuksia realististen urasuunnitelmien luomisessa. Erityisesti opinnoissaan heikosti menestyvät ja toisen asteen opintonsa keskeyttävät nuoret ovat riskissä joutua heikkolaatuisille työurille, työttömiksi ja jopa syrjäytetyiksi työmarkkinoilta^{esim. 6}. Samalla heidän mielenterveytensä on vaarassa heikentyä^{ks. 21}. Tämän vuoksi tulisi kehittää tehokkaita ohjausjärjestelmiä, jotka tavoittavat myös ne riskinuoret, joilla on vaikeuksia siirtyä menestyksellisesti peruskoulusta lukioon, ammatilliseen opilaitokseen tai oppisopimuskoulutukseen suorittamaan toisen asteen tutkintoa.

Preventiivisiä ryhmämenetelmiä on käytetty aiemmin menestyksekkäästi tuettaessa ihmisten siirtymistä ammatillisista opinnoista tai työttömyydestä työelämään. Välittömänä tavoitteena on ollut lisätä valmistautuneisuutta selviytyä ajankohtaiseen siirtymään liittyvistä haasteista^{14, 27, 38}. Tässä tutkimuksessa halusimme selvittää, auttaisiko samantyyppinen preventiivinen menetelmä nuoria selviytymään paremmin siirtymästä peruskoulusta toisen asteen opintoihin ja vähentäisikö se heidän masennusoireitaan.

Siirtymä peruskoulusta toisen asteen opintoihin

Suomessa peruskoulun päättäneistä nuorista noin 53,3 % jatkaa lukioon ja 39,4 % ammatillisiin opintoihin³³. Lisäksi 2,5 % oppilaista menee kymppiluokalle korottamaan numeroitaan. Nuorista kaikkiaan

noin 94 % aloittaa ja 84 % suorittaa loppuun toisen asteen opinnot. Suuri osa oppilaista kokee, ettei saa tarpeeksi tietoa ja ohjausta uravalinnoissaan ja tekee tämän vuoksi valintansa enemmän tai vähemmän sattumanvaraisesti. Toisen asteen ammatillisissa opinnoissa olevista vain 10 % arvioi olevansa itselle parhaiten sopivalla opintoalalla²⁴. Ammatinvalinnan ja ammatillisen ohjauksien voimavarojen riittämättömyyden vuoksi monet nuoret kokevat jääneensä ilman riittävästi ammatteja ja opintoja koskevaa tietoa uravalintoja tehdessään. Kohti työelämää -intervention kehittämisen ja vaikuttavuuden tutkimisen tarkoituksena oli korjata tätä puutetta.

Oppimiskokemukset ja ohjaus peruskoulussa vaikuttaa monien työelämän kannalta tärkeiden yksilöllisten ominaisuuksien, kuten ammatillisten kiinnostuksien, uratavoitteiden ja niiden saavuttamiseen liittyvien pystyvyyssodotusten ja urastrategioiden, kehittymiseen. Nämä ominaisuudet vaikuttavat edelleen nuoren siirtymiseen perusopetuksesta akateemiselle tai ammatilliselle opintouralle ja sieltä työelämään¹⁶.

Oppilaat, joilla on toistuvia vastoin käymiä koulusuoriutumisessa, kohtaavat muita useammin ongelmia myös urataitojen oppimisessa ja urasuunnitelmien luomisessa. Erityisessä riskissä ovat oppilaat, joilla on lukihäiriö tai muita oppimisvaikeuksia ja jotka näin ollen ovat erityisen ohjauksen tarpeessa tehdessään urapäätöksiään¹¹. Oppilaat, joilla on oppimisvaikeuksia, jatkavat muita epätodennäköisemmin akateemisella uralla. Oppimisvaikeuksien on havaittu olevan yhteydessä masennusoireisiin, vaikkakin tulokset ovat osittain ristiriitaisia (meta-analyysi¹⁹).

Lisäksi oppimisvaikeudet saattavat erityisesti riskiryhmissä¹¹ olla yhteydessä sopeutumisongelmiin koulussa, kuten koulu-uupumukseen³⁰.

Uravalintaan valmistautuminen auttaa nuoria havaitsemaan ja hallitsemaan työ- ja koulutusuraan liittyviä riskejä ja esteitä^{esim. 26}. Koulutusvalinnassa ja urahallinnassa tarvittavia taitoja ja pystyvyyyksiä voidaan vahvistaa jo peruskoulussa¹⁶. Valmistautuminen ennalta mahdollisiin vastoinikäymisiin ylläpitää mielenkiintoa uran edistämiseen vastoinikäymisiä kohdattaessa. Niinpä urahallintavalmiutta vahvistamalla voidaan ennaltaehkäistä vastoinikäymisten laukaisemia masennusoireita ja edistää hyvinvointia^{ks. 36}.

Henkilökohtaisten ominaisuuksien lisäksi nuorten koulutus- ja työuralla edistymiseen vaikuttaa ympäristön tarjoama tuki ja ohjaus. Sosiaalisilla sidoksilla on tärkeä merkitys nuorten elämäntilanteeseen kuuluvissa siirtymävaiheissa, esimerkiksi peruskoulusta toisen asteen opintoihin siirryttäessä^{4, 12, 13}. Nuoret voivat sosiaalisten sidosten kautta esimerkiksi saada tietoa yhteiskunnan tarjoamista koulutusmahdollisuuksista. Sosiaaliset sidokset saattavat tarjota nuorelle myös mahdollisuuden uraohjauksen saamiseen¹⁶.

Urapsykologisessa kirjallisuudessa onkin painotettu ihmisten välisten suhteiden merkitystä yksilön koulutus- ja työuran kehityksessä⁴. Phillips kollegoineen²⁶ vertasi menestyksellisesti työelämään siirtyneitä nuoria niihin nuoriin, jotka olivat kokeneet siirtymässään epäonnistumisia. Työelämään siirtyessään menestyneet nuoret raportoivat, että sosiaaliset sidokset aikuisiin olivat auttaneen heitä monin tavoin, kun taas siirtymässään epäonnistumisia kokeneet kertoivat, että valintoja tukevat aikuiset olivat puuttuneet heidän sosiaalisesta ympäristöstään. Koska pääsy

uran kannalta tärkeisiin sosiaalisiin verkostoihin ei jakaudu tasa-arvoisesti¹⁷, moni nuori jää koulutusvalintojaan tehdessään ilman riittävää ja ajantasaista ammatteja ja koulutusmahdollisuuksia koskevasta tietoa. Onkin esitetty, että sosiaalisiin sidoksiin pääsyn ja sidoksiin liittyvän tuen saamisen parantamisen tulisi olla yksi keskeinen osa interventioissa, joilla pyritään edistämään nuorten urakehitystä⁵.

Kohti työelämää -ryhmämenetelmä

Tässä tutkimuksessa selvitettiin Kohti työelämää -menetelmän vaikutusta peruskoulun päättävien oppilaiden koulutusuraan toisella asteella ja heidän masennusoireisiinsa. Intervention tarkoituksena oli lisätä oppilaiden valmiutta siirtyä toisen asteen opintoihin³⁸, lisätä oppilaiden ammatinvalintaan liittyvää uratietoa ja suunnittelua sekä edistää suunnitelmien toteuttamisessa hyödyllisten strategioiden käyttöä. Oppilaiden uramotivaation vahvistamisessa ja tehokkaiden uravalintastrategioiden käytön aktivoimisessa sovellettiin sosiaalkognitiivisia oppimisen periaatteita. Tavoitteena oli auttaa oppilaita sisäistämään oman koulutus- ja työuransa suunnittelussa proaktiivinen rooli.

Aktiivista oppimisprosessia soveltaen vahvistettiin osallistujien uravalintavalmistautuneisuutta. Se on kognitiivinen motivaatioon liittyvä konstruktio ja koostuu uravalintapystyvyydestä ja vastoinikäymisiin varautumisesta^{katso 38, 31}. Uravalintapystyvyydellä tarkoitetaan yksilön luottamusta kykyynsä suoriutua menestyksellisesti keskeisistä uravalintaan liittyvistä toimista, kuten henkilökohtaisten kiinnostusten määrittelystä, kiinnostavia

koulutusuria koskevan tiedon etsimisestä sekä konkreettisten, realististen ja uraa edistävien suunnitelmien luomisesta.

Tiettyyn tehtävään kohdistuva vahva pystyvyys on motivaation osatekijä, joka vahvistaa tehtävän suorittamiseen kohdistuvia aikomuksia^{2,3} ja ennustaa tulevaa käyttäytymistä¹. Lisäksi oppilaiden motivaatiota uransa edistämiseen vastoinikäymiä kohdattaessa voidaan vahvistaa lisäämällä heidän kykyään tunnistaa ennalta mahdollisia uravalintaan liittyviä vastoinikäymiä ja esteitä sekä parantamalla kykyä selviytyä niistä²³, katso myös 15, 16.

Ryhmämenetelmän kehittämistyö perustui aikaisempiin kokemuksiin ennaltaehkäisevistä ryhmämenetelmistä, joiden tarkoituksena on lisätä valmistautuneisuutta kohdata urasiirtymiä^{14,38}. Kuten Kohti työelämää -menetelmässä, myös näissä aikaisemmissa menetelmissä sovellettiin Michiganin yliopiston preventiivitutkimuskeskuksessa (Michigan Prevention Research Centre, MPRC) luotuja ryhmätoiminnan periaatteita^{27,36}. Ryhmätoiminnan periaatteet koostuvat viidestä tehokkaan ryhmänohjauksen peruskomponentista:

Urahallintataitojen valmennus on menetelmän ensimmäinen peruskomponentti. Kohti työelämää -menetelmässä ryhmien osallistujia rohkaistaan määrittelemään ja harjoittelemaan urahallintataitoja, kuten henkilökohtaisten vahvuuksien ja kiinnostusten määrittelyä, uraa koskevan informaation hankintaa, henkilökohtaisten uratavoitteiden luomista ja elinikäisen oppimisen merkityksen pohtimista, turvallisessa ja tukevassa oppimisympäristössä. Lisäksi osallistujia ohjataan tarkastelemaan sosiaalista verkostoa uran kannalta tärkeiden resurssien lähteenä ja etsimään informaatiota ja ohjausta sosiaalisia sidoksia hyödyntämällä.

Aktiivisen oppimisen menetelmät on toinen vaikuttavan ohjauksen peruskomponentti. Ohjaajat käyttävät aktiivisen oppimisen tekniikoita urahallintataitojen valmentamisessa. Luennoinnin sijaan ohjaajat hyödyntävät osallistujien omia uravalintaa koskevia tietoja ja taitoja oppimisprosessissa, joka tuotetaan ryhmäkeskustelujen, roolipeliharjoitusten ja muiden aktiviteettien avulla.

Ryhmässä osallistujat kontrolloivat pääosin itse oppimisprosessia. Ohjaajien päätehtävänä on johdattaa osallistujat harjoituksiin, havainnoida, aktivoida ja helpottaa oppimisprosessia ja johdatella ryhmää kohti harjoitusten tavoitteena olevia oivalluksia.

Tukeva oppimisympäristö on kolmas peruskomponentti. Ohjaajat työskentelevät luodakseen myönteisen oppimisympäristön, missä saadaan tukea ja opitaan niin ryhmätovereilta kuin ohjaajiltakin. Tämä tapahtuu mallintamalla ja vahvistamalla toisia tukevaa toimintaa ryhmässä Banduran² sosiaalisen oppimisen teorian mukaisesti. Banduran mukaan pystyvyyden kehitykseen vaikuttaa neljä lähettä:

- oppijan oma suoriutuminen
- toisten suoriutumisen havainnointi
- verbaalinen vakuuttelu ja
- emotionaalinen tila.

Sosiaalisen oppimisen periaatteiden soveltaminen tulee ehkä kaikkein selkeimmin esille roolipeliharjoituksissa. Niissä ohjaajat ja osallistujat mallintavat sosiaalisia taitoja ottaessaan yhteyttä työvoimatoimistoon saadakseen uraohjausta tai esitellessään henkilökohtaisia vahvuuksia ammatillisen oppilaitoksen hakutilanteeseen liittyvässä soveltuvuushaastattelussa.

Sosiaalista oppimisprosessia vahvistetaan

- a) rakentamalla ja ylläpitämällä osallistujien luottamusta, ohjaajiin, ryhmätovereihin ja ryhmäprosessin mielekkyyteen
- b) antamalla myönteistä, hyvin kohdenettua ja ajoitettua palautetta osallistujille heidän osallistumisestaan.

Vastoinikäymisiin varautuminen on ohjauksen neljäs peruskomponentti. Osallistujia ohjataan ongelmanratkaisuprosessissa, jossa he opettelevat etukäteen ratkaistaan koulutus- ja työuran aikana mahdollisesti kohdattavia ongelmatilanteita ja käsittelemään esteisiin ja vastoinikäymisiin liittyvää stressiä. Tarkoituksena on valmistautua selviytymään urahallintaan, hyvinvointiin ja mielenterveyteen liittyvistä ongelmista, jotka saattavat johtua esimerkiksi sosiaalisen tuen ja ohjauksen puutteesta, uravalintaan kohdistuvasta erimielisyydestä vanhempien kanssa, epärealistisesta uravalinnasta, urasuunnitelman toteuttamisessa tarvittavan itseluottamuksen puuttumisesta, sukupuolten välisestä epätasa-arvosta työmarkkinoilla tai epävakaa ja katkoksellisesta työurasta.

Vastoinikäymisiin varautuminen on järjestetty prosessiksi, jossa ryhmä

- a) tunnistaa mahdollisia vastoinikäymisiä ja uraesteitä
- b) tuottaa ratkaisuja vastoinikäymisten ja esteiden varalle ja
- c) harjoittelee vastoinikäymisten ja esteiden voittamista.

Koulutetut ohjaajat muodostavat viiden peruskomponentin. Ryhmämallin käyttöönotto edellyttää peruskomponentteihin perustuvien ohjaustekniikoiden sisäistettyä hallintaa. Siksi ohjaajat on

koulutettu rakentamaan luottamusta ja työskentelemään pareina urahallintataitojen oppimista edistävän aktiivisen ryhmäprosessin aikaansaamiseksi.

Kohti työelämää -menetelmä poikkeaa ”perinteisistä” oppilaanohjaajan vastaanotoista ja oppitunneista seuraavasti: Toisin kuin perinteisissä opetusmenetelmissä, ohjaajat käyttävät systemaattisesti aktiivisen oppimisen menetelmiä. Toiseksi ohjaus järjestetään intensiivikursseina, joita ei perinteisesti ole käytetty oppilaanohjauksessa eikä peruskoulutuksessa Suomessa.

Koulutuksesta työelämään siirtyvien nuorten tukemisessa on aiemmin sovellettu Koulutuksesta työhön -menetelmää¹⁴. Se rakentuu samoille ryhmänohjausperiaatteille kuin Kohti työelämää -menetelmä. Satunnaistetulla koeasetelmalla toteutettu kymmenen kuukauden seurantatutkimus osoitti, että Koulutuksesta työhön -ryhmään osallistuminen lisäsi ammatillisista opinnoista työelämään siirtyvien nuorten työllistymistä ja erityisesti työllistymistä laadukkaisiin tehtäviin. Lisäksi tulokset osoittivat, että ryhmämenetelmä ehkäisi ennalta psyykkistä rasittuneisuutta ja masennus-oireita ennen ryhmäinterventiota psyykkisen häiriön riskiryhmään luokitelluilla osallistujilla¹⁴. Nämä tulokset ovat samansuuntaisia niiden vaikuttavuustutkimusten kanssa, joita on tehty aikuisten työttömien tukemiseksi kehityksellä ja samaan teoreettiseen viitekehykseen perustuvilla ryhmämenetelmillä^{34, 37}.

Hypoteesit

Aikaisemmat tutkimukset, joissa sovellettiin MPRC-periaatteita työikäisten keskuudessa, osoittivat ryhmämenetelmillä olevan myönteisiä vaikutuksia työuraan^{14, 27, 34, 38}. Nyt raportoitavassa tutkimukses-

sa osallistujat olivat peruskoulun päättäviä oppilaita. Niinpä urakehitystä kuvaavat muuttujat liittyvät tässä tutkimuksessa toisen asteen opintojen aloittamiseen. Suomalaisilla työmarkkinoilla menestyminen edellyttää vähintään toisen asteen tutkinnon suorittamista. Ensimmäinen hypoteesimme on seuraava:

Hypoteesi 1: Kohti työelämää -ryhmämenetelmä lisää toisen asteen opintojen aloittamista.

Koska Kohti työelämää -menetelmän yhtenä päämääränä on kannustaa nuoria hyödyntämään sosiaalisia sidoksiaan koulutus- ja työuraan liittyvän tiedon ja ohjauksen hankkimiseksi, oletamme intervention vaikuttavan osallistujien sosiaaliin sidoksiin. Aikaisempien tutkimusten mukaan osallistujia voidaan auttaa aktiivoimaan sosiaalisia sidoksiaan ja niihin liittyvää tukea⁵. Näin oletamme, että kontrolliryhmäläisiin verrattuna koeryhmän osallistujat hyödyntävät enemmän sosiaalisia sidoksiaan, erityisesti aikuissidoksia⁴, keskustellessaan koulutus- ja työurastaan.

Hypoteesi 2: Kohti työelämää -ryhmämenetelmä lisää osallistujan koulutukseen ja urahallintaan liittyviä sosiaalisia sidoksia ja kontakteja aikuisten kanssa.

Aiemmalla ryhmäinterventiotutkimuksella, joka on hyödyntänyt MPRC-ryhmäkoulutusperiaatteita, on myös ollut myönteisiä mielenterveysvaikutuksia osallistujiin. Nämä vaikutukset ovat osaltaan johduneet vahvistuneesta urahallintavalmistautuneisuudesta ja osaltaan paremmasta työ- ja taloudellisesta tilanteesta³⁸. Näiden tulosten mukaan asetamme hypoteesin:

Hypoteesi 3: Kohti työelämää -ryhmämenetelmä vähentää

masennus- ja koulu-uupumusoireita toisen asteen koulutuksessa.

Edelleen, kuten aiempi tutkimus on osoittanut, tämäntyyppisten menetelmien myönteinen vaikutus mielenterveyteen on ollut suurempi masennusriskissä olevilla. Lisäksi näyttäisi, että oppilaat, joilla on oppimisvaikeuksia tai lukihäiriöitä, voisivat hyötyä saamastaan erityisavusta urahallintapäätöksiin. Asetamme siis seuraavan hypoteesin:

Hypoteesi 4: Kohti työelämää -ryhmämenetelmän myönteinen mielenterveysvaikutus on muita voimakkaampi osallistujilla, joilla on masennusriski.

Hypoteesi 5: Kohti työelämää -ryhmämenetelmän myönteiset vaikutukset toisen asteen koulutukseen ja mielenterveyteen ovat muita voimakkaammat osallistujilla, joilla on oppimisvaikeuksia tai lukihäiriöitä.

MENETELMÄT

Osallistujat ja menetelmät

Kenttäkokeellinen tutkimus tehtiin 11 peruskoulussa Porissa ja Hyvinkäällä kouluvuosien 2003–2004 ja 2004–2005 aikana. Pori on rakennemurroksessa oleva satama- ja teollisuuskaupunki, joka on pitkään ollut taloudellisen kasvun alueen ulkopuolella. Hyvinkää sijaitsee lähellä pääkaupunkiseutua ja kuuluu Suomen kasvun alueisiin. Jokaisessa yläasteen koulussa 4–8 yhdeksättä luokkaa kutsuttiin tiedotustilaisuuksiin kouluissa, missä he täyttivät alkumittauskyselylomakkeen (T1).

Tiedotustilaisuuksissa oppilaille kerrottiin, että Kohti työelämää -ryhmät ovat

osa koulutyötä mutta että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Myös oppilaiden vanhemmat saivat tiedon ryhmätoiminnasta ja tutkimuksesta. Tiedotustilaisuuksissa kukaan ei kieltäytynyt tutkimuksesta. Yhteensä 1 088 yhdeksäsluokkalaista halusi osallistua tutkimukseen ja täytti kyselylomakkeen tutkimuksen alkutilanteessa (T1). Tämän jälkeen tutkimukseen osallistuneet valittiin satunnaisesti koe- tai vertailuryhmään kuuluviksi. Koeryhmään kuuluvat kutsuttiin Kohti työelämää -ryhmiin. Vertailuryhmä osallistui samanaikaisesti normaaliin koulutyöhön.

Tutkimuksen lopullinen osallistujamäärä oli 1 034. Osallistujista 522 oli koeryhmässä ja 512 vertailuryhmässä. Yhteensä 54 osallistujaa poistettiin tutkimukseen alkujaan osallistujista. Heistä 45 osallistui joulun alla järjestettyyn työpajaan (tai sen kontrolliryhmään), missä ryhmänohjaajat eivät pystyneet seuraamaan menetelmän käsikirjaa, ja muut 9 tutkimuksesta poistettua oppilasta ei täyttänyt kyselylomaketta asianmukaisesti tai halusi lopettaa tutkimuksen suostumuksen jälkeen.

Alkutilanteen mittauksessa (T1) osallistujat olivat 14–15-vuotiaita. 50,3 prosenttia osallistujista oli tyttöjä. 11,0 % osallistujista ilmoitti, että heillä oli todettu oppimis- tai lukivaikeuksia. Osallistujien vanhemmat olivat useimmiten (70,9 %) toimihenkilöitä; 20,5 prosentilla osallistujista vanhemmat olivat työntekijöitä. Useimmat osallistujat (74,2 %) asuivat isänsä ja äitinsä kanssa. 12,2 % osallistujista asui yksinhuoltajavanhemman ja 13,3 % toisen vanhemman ja tämän uuden kumppanin kanssa.

Tämä tutkimus käsittää kaksi seuranta-ajankohtaa. Ensimmäinen seurantakysely toteutettiin koululuokissa ryhmäinterven-

tion viimeisen päivän päätteeksi (T3) ja käsitti kysymyksiä esimerkiksi liittyen ryhmän toteutuksen arviointiin. Toinen seurantakysely toteutettiin useimmiten koululuokissa vuosi ryhmän jälkeen, jolloin useimmat osallistujat olivat jatkamassa opintojaan toisella asteella ammatillisissa oppilaitoksissa tai lukiossa (T5).

Kaikkiaan 780 osallistujaa vastasi kyselyyn ajankohtana T5. Näiden lisäksi 123 osallistujaa vastasi toisen asteen opintoja koskevaan kyselyyn puhelimitse. Seuranta-ajankohtana T5 saatiin tietoja toisen asteen opinnoista 87,2 %:lta niistä osallistujista, jotka vastasivat myös ajankohdan T1 kyselyyn. Osallistujat täyttivät lisäksi kyselylomakkeen työpajojen aikana (T2) ja myös peruskoulun viimeisen lukukauden lopussa (T4), mutta näitä tietoja ei käytetty tässä tutkimuksessa.

Osallistujien satunnaistaminen koe- ja kontrolliryhmään

Satunnaistaminen tehtiin jokaiselle koululuokkaparille, niin että noin puolet oppilaista sijoittui koe- eli ryhmäinterventio-ryhmään ja puolet kontrolliryhmään: kaksi luokkaa yhdistettiin ja heistä tehtiin satunnaistamalla kaksi ”uutta luokkaa”.

Interventio

Intensiiviset Kohti työelämää -ryhmätyöpajat kestivät 15 tuntia, mukaan lukien tauot. Tutkimuksessa 25 ryhmää päätti onnistuneesti interventiovalmennuksen. Viisi työpajaa päätti ohjelman neljässä päivässä ja muut viidessä. Keskimäärin ryhmissä oli 20 osallistujaa (mediaani = 20; minimi = 18 ja maksimi = 25). Osallistujat olivat läsnä ryhmätyössä keskimäärin 4,7 päivää (keskiarvo = 4,67, keskihajonta = 0,85). Ryhmätyön aikana oppilaat

tekivät konkreettisia urasuunnitelmia edistääkseen koulutusuraansa, ja työn päätyttyä he sitoutuivat niiden toteuttamiseen.

Oppilaat aloittivat suunnitelmien rakentamisen määrittelemällä ensin omat henkilökohtaiset vahvuutensa ja kiinnostuksensa ja vertailemalla niitä yhteiskunnan koulutus- ja ammatinvalintamahdollisuuksiin sekä pohtimalla näihin mahdollisuuksiin liittyviä haasteita. Osallistujat oppivat tunnistamaan ja käyttämään hyväksi niin yhteiskunnan instituutioiden voimavaroja ja ohjausta kuin myös epämuodollisia sosiaalisia verkostoja ja tiedonlähteitä suunnitellessaan uraansa. Esimerkiksi oppilaat tunnistivat sosiaalisesta verkostostaan henkilöitä, joilla saattaa olla hyödyllistä uratietoa ja harjoittelivat informaatiohaastattelun tekemistä työpajoissa vierailleille ammatillisen oppilaitoksen ja lukion opiskelijoille. Lisäksi osallistujat vierailivat työvoimatoimistossa, missä he haastattelivat henkilökuntaa ja harjoittelivat Työhallinnon Internet-sivuilla olevan ammatinvalintaohjelman käyttöä.

Työpajoihin osallistuneet käsittelivät eri lähteistä keräämäänsä uratietoa ryhmäkeskusteluissa ja pienryhmäharjoituksissa. Roolipeleissä osallistujat mallinsivat ammatillisten oppilaitosten oppilasvalintahaastatteluita ja harjoittelivat henkilökohtaisten vahvuuksiensa ja ammatillisten kiinnostustensa esittämistä. Elinikäistä oppimista lähestyttiin rohkaisemalla osallistujia ajattelemaan ja keskustelemaan omasta vastuustaan tulevien opintojen haasteiden ja urasiirtymien hallinnassa. Lisäksi käsiteltiin niin sanottua elämänlevyistä oppimista, siis esimerkiksi oman vapaa-ajan ja harrastusten sisältämiä mahdollisuuksia ammatillisen identiteetin tutkiskeluun, jatko-opintojen pohti-

miseen ja ammattiuralla hyödyllisten siirrettävien taitojen oppimiseen.

Ryhmäkeskusteluissa ja pienryhmäharjoituksissa oppilaat pyrkivät tunnistamaan uravalintaan liittyviä mahdollisia esteitä ja vastoinikäymisiä ja valmistautuivat kohtaamaan vastoinikäymisiä. Työpajan päätteeksi oppilaat sitoutuivat toteuttamaan urasuunnitelmat, jotka he olivat luoneet ryhmäprosessin aikana. Tässä yhteydessä urasuunnitelma voi olla yhtä hyvin pitkäaikaissuunnitelma toiveammattiin pääsemiseksi kuin lyhytaikaissuunnitelma konkreettisista toimista, joiden päämääränä on lukiota ja ammatillista koulutusta koskevan ajankohtaisen valinnan selkeyttäminen.

Varmistaaksemme ryhmämenetelmän toteutumisen suunnitellusti noudatimme seuraavia menettelytapoja:

1. Kaikki ryhmänohjaajina työskennelleet opettajat osallistuivat kaksiosaiseen koulutusohjelmaan, joka kesti yhteensä kolme päivää.
2. Ryhmänohjaajat työskentelivät pareina. Esimerkiksi peruskoulun oppilaanohjaajat ohjasivat ryhmiä yhdessä toisen asteen ammatillisten oppilaitosten opettajien kanssa.
3. Ryhmänohjauksessa pyrittiin siihen, että ainakin toisella ohjaajaparin osapuolella olisi kokemusta useammasta kuin yhdestä Kohti työelämää -ryhmästä.
4. Ryhmäohjaajat käyttivät ohjaajien käsikirjaa ja osallistujien työkirjaa. Ohjaajien käsikirja antaa hyvin yksityiskohtaiset ohjeet ryhmätoimintojen toteuttamiselle. Ryhmätöiden aikana osallistujat käyttivät työkirjaa, jota myöhemmin saattoi käyttää henkilökohtaisena urasuunnittelun ohjekirjana. Käsikirjat julkaistiin kenttäkokeen jälkeen³⁵.

5. Erityistyövoimaneuvoja, ammatinvalintapsykologeja paikallisesta työvoimatoimistoista ja ensimmäisen vuoden opiskelijoita ammatillisista oppilaitoksista ja lukioista saatiin paikalliseen yhteistyöverkostoon ja osallistumaan ryhmiin kuuluviin informaatiohaastatteluihin. Näissä haastatteluissa osallistujat haastattelivat työvoimatoimistojen henkilökuntaa ja opiskelijoita saadakseen tietoja työvoimapalveluista, opinnoista toisen asteen oppilaitoksissa ja eri uravalintojen mahdollisuuksista. Tämän yhteistyön tavoitteena oli lisätä osallistujien luottamusta työpajoihin vahvistamalla asiantuntemuksen, välitettävän tiedon ja sen välittämistavan uskottavuutta oppilaiden silmissä.

Koevaiheen aikana ryhmäohjaajien kouluttajat tukivat ryhmäohjaajien ja koulujen johdon työtä ryhmätoiminnan järjestämisessä. Molemmissa kaupungeissa oli Kohti työelämää -kehittämishankeen projektipäällikkö, joka työskenteli yhteistyössä tutkijaryhmän kanssa. Projektipäälliköt osallistuivat myös ryhmänohjaukseen ja valvoivat ryhmien toteuttamista kouluissa. Tämän valvonnan seurauksena yksi ryhmä hylättiin tutkimuksesta yhdes- sä sen kontrolliryhmän kanssa (ks. Osallistujat ja menetelmät s. 255). Lisäksi intervention aikana järjestettiin seminaareja, joiden tarkoituksena oli ryhmäohjaajien työskentelyn ohjaaminen sekä kokemusten vaihtaminen ryhmäohjaajien, ryhmäohjaajien kouluttajien ja tutkijoiden kesken.

Mittarit

Demograafiset tiedot kuten ikä, sukupuoli ja vanhempien ammatti, saatiin kyselylomakkeella.

Vanhempien sosioekonominen asema

Vanhempien sosioekonominen asema (SES) määritettiin Tilastokeskuksen 32 luokittelun mukaan. Kategorinen luokittelu koostui neljästä dikotomisesta muuttujasta:

1. työntekijä (1 = työntekijä, 0 = muu)
2. toimihenkilö
(1 = toimihenkilö, 0 = muut)
3. ylempi toimihenkilö
(1 = ylempi toimihenkilö, 0 = muu)
4. yrittäjä (1 = yrittäjä, muu = 1).

Viimeisen koulutodistuksen keskiarvo

Viimeisen koulutodistuksen keskiarvo ajankohtana T1 määritettiin kysymyksellä ”Mikä oli keskiarvosi (kaikki aineet) viime kevään todistuksessa?” Arvosanat vaihtelevat neljän ja kymmenen välillä. Oppilaat vastasivat 8-luokkaisella asteikolla (1 = ”<6,50”, 2 = ”6,5–6,9”, 3 = ”7,0–7,4”, 4 = ”7,5–7,9”, 5 = ”8,0–8,4”, 6 = ”8,5–8,9”, 7 = ”9,0–9,4”, 8 = ”9,5–10”).

Toisen asteen koulutus

Tilanne toisen asteen koulutuksessa määritettiin kysymyksellä ”Missä koulutuksessa olet tai mitä teet?”. Valitse tilanteeseesi sopivat vaihtoehdot (1 = ”Lukiossa”, 2 = ”Iltalukiossa”, 3 = ”Ammatillisessa oppilaitoksessa”, 4 = ”Lukiossa sekä ammatillisessa oppilaitoksessa”, 5 = ”Oppisopimuksella”, 6 = ”Kansanopistossa”, 7 = ”Kymppiluokalla”, 8 = ”Uusin 9-luokan”, 9 = ”Olen muussa koulutuksessa”, 10 = ”Työskentelen osa-aikaisesti keskimäärin ____ tuntia viikossa”, 11 = ”Työskentelen kokopäiväisesti. Tehtävänimik- keesi? (esim. myyjä, varastomies)”, 12 = ”Olen työtön”, 13 = ”Jotain muuta. Mitä?”

Sosiaaliset sidokset

Uraverkostokyselyssä osallistujia pyydettiin ensin nimeämään henkilöitä, joiden kanssa he ovat keskustelleet koulutukseen, ammatinvalintaan ja ammatilliseen tulevaisuuteen liittyvistä asioista¹². ”Ihmiset keskustelevalt usein tärkeistä asioistaan toisten kanssa. Henkilöt, joiden kanssa keskustellaan, saattavat olla kavereita, perheen jäseniä, sukulaisia tai kouluun ja harrastuksiin liittyviä henkilöitä. Jos ajattelet viimeistä puolta vuotta, niin keitä ovat ne ihmiset, joiden kanssa olet keskustellut koulunkäyntiäsi, opintojasi tai ammatinvalintaasi liittyvistä asioista? Nimeä alla olevaan näiden henkilöiden nimet. Lisäksi merkitse mikä on henkilön suhde sinuun (esim. luokkatoveri, isä, äiti, opettaja). Ilmoita myös henkilön ammatti tai asema (esim. atk-ohjelmoija, ammattikoululainen, työtön)”

Tämän ohjeistuksen jälkeen osallistujia pyydettiin, ensinnäkin, nimeämään henkilöt, ja toiseksi, ilmoittamaan, mikä heidän suhteensa on kyseiseen henkilöön (esim. äiti, ystävä, opettaja) sekä henkilön ammatti tai asema.

Sosiaalisten sidosten lukumäärä oli nimettyjen henkilöiden määrä.

Suhteiden tyyppi

Käytimme seuraavia dikotomisia muuttujia kuvaamaan keitä nimetyt henkilöt olivat: äiti, isä, ystävä, täti, poika-/tyttöystävä, sisar, koulukaveri, opettaja, opinto-ohjaaja, isovanhempi, isä-/äitipuoli. Näistä *aikuisiksi* laskettiin äiti, isä, täti, opettaja, opinto-ohjaaja, isovanhempi, isä-/äitipuoli.

Masennusoireet

Masennusoireita mitattiin DEPS-depressioseulalla²⁹ molemmissa mittauksissa (DEPS-10). Vastaajia pyydetään ilmoitta-

maan, kuinka usein viimeisen kuukauden aikana he ovat kokeneet kutakin seuraavista oireista: unettomuus, surumielisyys, tunne siitä että kaikki vaatii ylimääräistä ponnistusta, energian puute, yksinäisyyden tunne, toivottomuus, nautinnon ja ilon puuttuminen elämästä, arvottomuuden tunne ja alakuloisuus.

Depressioseula koostuu kymmenestä väittämästä, jotka kartoittavat sitä, kuinka usein viimeksi kuluneen kuukauden aikana vastaaja on kokenut masennusoireita (esim. ”Viimeksi kuluneen kuukauden aikana tunsin, että kaikki ilo on hävinnyt elämästäni.”). Koettujen masennusoireiden määrää arvioitiin neliportaisella asteikolla (1 = ei lainkaan,...,4 = erittäin paljon). Asteikon reliabiliteetti oli .91 molemmilla mittauskerroilla T1 ja T5.

Masennusriskiryhmään kuuluviksi määriteltiin Salokankaan ym.²⁹ validointitutkimuksessa esitetyn luokittelukriteerin mukaisesti ne osallistujat, joilla asteikon keskiarvo oli alkumittauksessa T1 suurempi kuin 1,9.

Koulu-uupumus

Koulu-uupumusta kartoitettiin Koulu-uupumusmittarilla³⁰, joka mittaa koulu-laisten itse arvioimaa koulu-uupumusta viimeisen kuukauden ajalta. Mittari perustuu työuupumusmittariin (BBI-15)²⁵, jonka on havaittu korreloivan 0,86 Maslachin työuupumusmittarin²² kanssa. Asteikko koostuu yhdeksästä väittämästä, jotka kuvaavat koulu-uupumuksen kolmea osa-aluetta:

1. uupumusasteinen väsymys koulussa (esim. ”Tunnen hukkuvani koulutyöhön.”)
2. kyyninen suhtautuminen kouluun (esim. ”Kyselen alituisen, onko koulunkäynnilläni merkitystä.”)

3. Riittämättömyyden tunne koulussa (esim. ”Minulla on usein riittämättömyyden tunteita koulussa.”).

Tässä tutkimuksessa asteikko muodosti yhden summamuuttujan. Asteikon reliabiliteetti oli 0,87 mittauksessa T1 ja 0,90 mittauksessa T5.

Oppimisvaikeudet

Oppimisvaikeuksia mitattiin yhdellä kysymyksellä: ”Onko sinulla todettu oppimisvaikeuksia tai lukivaikeuksia? (esim. lukemisen, kirjoittamisen tai matematiikan oppimisen erityisvaikeus, tarkkaavuushäiriö tai puheen ja kielen kehityksen häiriö)”. Vastausvaihtoehdot olivat 0 = ”ei”; 1 = ”kyllä, mitä?”.

Vastaaajista 11 % ilmoitti oppimisvaikeuksista, mikä vastaa oppimisvaikeuksien esiintyvyyttä Suomessa (Lyytinen, Erskine, Aro, & Richardson, 2007).

Intervention suorittamisen integriteetti ja laatu

Intervention suorittamista koeryhmässä arvioitiin ensimmäisessä seurantakyselyssä (T3) 19 kysymyksellä (vastausasteikko: 1 = ”Ei yhtään, 7 = ”Erittäin usein”). Kysymykset kartoittavat eri osa-alueita ryhmätoiminnasta: ohjaajien tuki, (esim. ”Kuinka usein Kohti työelämää -ryhmän aikana ohjaajat palauttivat ryhmäläisten kysymyksiä takaisin ryhmän käsiteltäväksi ja vastattavaksi?”); vastointikäymisiin varautuminen ryhmäkeskusteluissa (esim. ”Kuinka usein Kohti työelämää -ryhmän aikana keskustelitte miten toimia, jos jotkut ryhmäläiset eivät saa kotoaan riittävää tukea koulutus- ja työuraa koskevissa ratkaisuihissa?”); aikataulun noudattaminen (esim. ”Kuinka usein Kohti työelämää -ryhmän aikana ette pysyneet aika-

tauluissa?”); Kohti työelämää -ryhmän sopivuus osallistujan elämäntilanteeseen (esim. ”Kuinka usein Kohti työelämää -ryhmän aikana materiaali ja keskustelu sopi sinun tilanteeseesi?”).

Satunnaistamisen onnistuminen, kyselyihin vastaaminen ja vastaamatta jättäminen

Satunnaistamisen onnistuminen on tärkeitä koeasetelman sisäisen validiteetin kannalta. Koe- ja kontrolliryhmän välillä ei havaittu tilastollisesti merkitseviä eroja sukupuolen, viimeisen koulutodistuksen keskiarvon, depressioriskin, dysleksian, perhetilanteen, vanhempien sosioekonomisen aseman eikä uravalintapystyvyyden suhteen alkumittauksessa T1. Tutkimusaiheen kannalta keskeisessä viimeisen koulutodistuksen keskiarvossa oli kuitenkin jonkinasteinen, joskaan ei tilastollisesti merkitsevä ero koe- ja vertailuryhmän välillä. Keskiarvo oli kontrolliryhmässä hieman korkeampi kuin koeryhmässä (4,17 vs. 3,97). Koska keskiarvo on keskeinen muuttuja ennustettaessa siirtymistä toisen asteen opintoihin, se kontrolloitiin kaikissa tilastollisissa analyyseissä.

Koeasetelman katoa arvioitiin Hanseinin ym.¹⁰ suositusten mukaan. Ensiksi arvioimme, missä määrin vastaajat toisessa seurantakyselyssä (T5) erosivat vastaamatta jättäneistä. Viimeisen koulutodistuksen keskiarvo oli korkeampi vastaajilla kuin vastaamatta jättäneillä (4,17 vs. 3,12, $p < 0,001$). Lisäksi havaitsimme, että vastaajien koulutuspyrkimykset olivat korkeammat (5,44 vs. 5,03, $p < 0,01$) ja he raportoivat enemmän sosiaalisia kontakteja, joissa olivat keskustelleet koulutukseen, ammatinvalintaan ammatilliseen tulevaisuuteen liittyvistä asioista (3,22 vs. 2,94, $p < 0,05$) verrattuna vastaamatta jät-

täneisiin. Osoittautui myös, että vanhempien sosioekonominen asema oli huomattavan erilainen vastaajilla kuin vastaamatta jättäneillä: vastaajat kuuluivat enemmän ylemmän toimihenkilöiden perheisiin kuin vastaamatta jättäneet (31,7 % vs. 19,2 %, $p < 0,01$). Toisaalta vastaamatta jättäneet kuuluivat enemmän työntekijöiden perheisiin (31,2 % vs. 19,0 %, $p < 0,01$). Yhteenvetona todettakoon, että toiseen seurantakyselyyn (T5) vastanneiden koulumenestys oli parempi, heidän koulutuspyrkimyksensä olivat korkeammat ja heillä oli enemmän sosiaalisia kontakteja, joissa keskusteltiin uraan liittyvistä kysymyksistä. Lisäksi he kuuluivat keskimäärin korkeammassa sosioekonomisessa asemassa olevaan perheeseen vastaamatta jättäneisiin verrattuna.

Toiseksi kokeen integriteetin analyysi oli tarpeen sen selvittämiseksi, vaikuttiko osallistuminen koeryhmään tai kontrolliryhmään vastaamatta jättämiseen. Kaiken kaikkiaan 87,2 % alkumittaukseen (T1, $N = 1\,034$) vastanneista vastasi myös toiseen seurantakyselyyn tai puhelinhaastatteluun noin vuoden kuluttua (T5, $N = 903$). Emme havainneet alkumittauksessa (T1) koe- ja kontrolliryhmän välisiä eroja seurantakyselyyn vastanneiden keskuudessa. On kuitenkin huomattava, että seurantakyselyyn vastanneiden ero viimeisen koulutodistuksen keskiarvossa noudatti samaa suuntausta kuin kaikilla alkumittaukseen osallistuneilla: raportoitu keskiarvo oli korkeampi kontrolli- kuin koeryhmässä (4,26 vs. 4,08). Kun ero keskiarvossa oli seurantakyselyssä saman suuntainen kuin alkumittauksessa, voidaan päätellä että koeasetelman integriteetti säilyi mittauksen välillä.

Lopuksi tarkastelemme, missä määrin koeryhmään arvotut henkilöt jättivät osallistumatta Kohti työelämää -interventioon

(ns. ”no-show”). Ensimmäisen seurantakyselyn (T3) mukaan Kohti työelämää -ryhmien osallistujat olivat keskimäärin 4,6 päivänä paikalla ryhmissä. 94 % osallistujista osallistui vähintään neljänä päivänä ja ainoastaan kaksi henkilöä jätti kokonaan saapumatta. Ottaen huomioon viisi ryhmää, jotka suorittivat ohjelman neljänä päivänä, voimme päätellä, että koeryhmän interventioon osallistumisessa ei ollut huomattavaa katoa tai osallistumatta jättämistä. Koska pyrimme tutkimusasetelmamme integriteettiin ja valikoitumisvaikutusten välttämiseen⁷, suoritimme kaikki analyysit täysimääräisellä koeryhmällä riippumatta siitä, osallistui-ko oppilas ryhmään vai ei.

TULOKSET

Muuttujien korrelaatiot, keskiarvot ja hajonnat on kuvattu taulukossa 1 (s. 262).

Kohti työelämää -interventionsuorittamisen integriteetti ja laatu

Interventioon osallistuneet arvioivat Koh-ti työelämää -ryhmien toteuttamisen laatua hyvin myönteisesti. Osallistujien arviointien keskiarvot 19 seitsemänportaisella asteikolla, jossa seitsemän merkitsee erittäin myönteistä arviota, vaihtelivat 4,26:n ja 5,59:n välillä (keskihajonta vaihteli 1,23:n ja 1,74:n välillä). Osallistujat kokivat esimerkiksi ohjelman ilmapiirin ystävällisenä ja rohkaisevana ($ka = 5,42$, $kh = 1,26$). He kokivat, että ohjaajat kommentoivat usein myönteisesti ja kannustavasti ryhmäläisten puheenvuoroissa ilmitulleita vahvuuksia ($ka = 5,59$, $kh = 1,23$).

Osallistujat myös ilmoittivat, että he harjoittelivat aktiivisesti, kuinka tunnistaa omia vahvuuksia ja kiinnostuksen

Taulukko 1. Tutkimusmuuttujien keskiarvot, keskihajonnat ja korrelaatiot.

Muuttuja	ka	kh	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1. Interventio (N= 1034)	0,5	0,5															
2. Sukupuoli tyttö=1, N= 1034)	0,5	0,5	-0,02														
3. Viimeisen todistuksen ka. (N=1029)	4,0	1,8	-0,04	0,19*													
4. Masennusriski (N=996)	0,2	0,4	0,01	0,18*	-0,11*												
5. Oppimisvaikeudet (N=1018)	0,1	0,3	-0,02	-0,02	-0,17*	0,07*											
6. Lukio (N=887)	0,5	0,5	0,01	0,17*	0,64*	-0,08*	-0,17*										
7. Ammatillinen oppilaitos (N=887)	0,4	0,5	-0,02	-0,20*	-0,58*	0,02	0,16*	-0,92*									
8. Opiskelemassa syksyllä (N=887)	1,0	0,1	0,01	-0,01	0,10*	-0,04	0,01	0,07*	0,06								
9. Sos. sidosten lkm. T1 (N=1034) ^a	3,2	1,2	-0,05	0,31*	0,22*	0,01	-0,07*	0,18*	-0,18*	0,05							
10. Sos. sidosten lkm. T5 (N=903)	2,7	1,6	0,07*	0,32*	0,33*	-0,01	-0,09*	0,30*	-0,28*	0,09*	0,37*						
11. Aikuinen sidoksissa T1 (N=985)	0,9	0,3	0,02	0,02	0,11*	-0,08*	-0,08*	0,05	-0,07	-0,03	0,11*	0,10*					
12. Aikuinen sidoksissa T5 (N=903)	0,7	0,4	0,07*	0,20*	0,30*	-0,06	-0,09*	0,27*	-0,25*	0,10*	0,24*	0,81*	0,15*				
13. Masennusoireet T1 (N=996)	1,6	0,6	-0,00	0,24*	-0,10*	0,83*	0,09*	-0,05	-0,02	-0,00	0,01	0,02	-0,10*	-0,04			
14. Masennusoireet T5 (N=751)	1,5	0,6	-0,03	0,20*	-0,05	0,37*	-0,02	0,07	-0,14*	-0,15*	0,07	-0,02	0,01	-0,13*	0,44*		
15. Koulu-uupumus T1 (N=976)	2,4	0,9	-0,03	0,07*	-0,22*	0,50*	0,08*	-0,18*	0,14*	-0,02	-0,07*	-0,06	-0,12*	-0,12*	0,58*	0,35*	
16. Koulu-uupumus T5 (N=741)	2,3	1,0	0,00	0,15*	0,07*	0,23*	-0,08*	0,26*	-0,27*	NA	0,03	0,06	-0,01	-0,03	0,30*	0,57*	0,37*

* p <0,05
^a T1 alkumittaus, T5 vuoden seurantamittaus

kohteita ($ka = 5,14$, $kh = 1,29$) ja kuinka hakea tietoa koulutusvaihtoehtoista ja ammasteista ($ka = 5,03$, $kh = 1,37$). Lisäksi osallistujat ilmoittivat, että he keskustelivat aktiivisesti siitä, kuinka toimia, jos

- kotona ei saa tarpeeksi tukea koulutus- ja työuraa koskevista ratkaisuista ($ka = 4,60$, $kh = 1,56$)
- ei pääse toivottuun koulutuspaikkaan ($ka = 4,60$, $kh = 1,56$).

Osallistujat myös kokivat, että ohjelman aineistot ja keskustelut vastasivat hyvin heidän elämäntilannettaan ($ka = 4,90$, $kh = 1,37$), eikä heillä ollut keskittymisvaikeuksia aiheeseen liittyen ($ka = 5,24$, $kh = 1,56$).

Analyytit

Intervention vaikutusta tarkastelimme monimuuttujaisilla regressiomalleilla. Näissä analyyseissa koululuokan vaikutus oli mukana satunnaisvaikutuksena, joka huomioi samaan koululuokkaan kuuluvien osallistujien havaintojen mahdollisen korrelaation. Yleisesti luokan satunnaisvaikutus oli erittäin pieni. Selitettävyyssasteet (R^2) laskettiin tyypillisen regressioanalyysin mukaan. Dikotomisten selitettävien muuttujien tarkastelussa käytettiin logistista regressioanalyysia. Selitettävyyssasteen tarkastelu tapahtui tällöin Nagelkerke-arvolla.

Residuaalianalyysit tehtiin kaikille jatkuville vastemuuttujille. Residuaalit olivat yksimodaalisia ja normaalijakauman suuntaisia. Muuttujien residuaalien vinous- ja huipukkuusarvot olivat $-1,0-1,0$. Residuaaleja tarkasteltiin myös graafisesti. Sosiaalisten sidosten lukumäärä -muuttujassa residuaalit olivat positiivisia alhaisilla ennustearvoilla ja negatiivisia korkeilla

arvoilla, mikä on ristiriidassa analyysoitettamusten kanssa.

Analyytit tehtiin kahdessa vaiheessa. Ensimmäisessä vaiheessa analyyysiin lisättiin kaikki selittävät muuttujat. Toisessa vaiheessa lisättiin yhteisvaikutustermit yksi kerrallaan. Tutkittaessa kolmisuuntaista yhteisvaikutuksia kaikki kaksisuuntaiset yhteisvaikutustermit lisättiin malliin ennen kolmisuuntaista yhteisvaikutustermiä. Taulukossa 2 (s. 264) raportoidaan logistisen regressioanalyysin ja mixed regression regressiokertoimet ja selitetyt varianssit sekä pää- että interaktiovaikutuksille. Taulukon alaosassa esitetään yhteenveto yhteisvaikutus- eli interaktiomalleista.

Hypoteesi 1:

Tilanne toisen asteen koulutuksessa

Seurantamittauksessa vastanneista vain 11 ei ollut aloittanut mitään toisen asteen koulutusta. Näistä viisi oli ollut interventio- ja kuusi vertailuryhmässä. Koulutuksesta pudonneiden määrä on oletettavasti kuitenkin suurempi, ja todennäköisesti enemmistö pudonneista on jättänyt vastaamatta viimeiseen kyselyyn. Tämän takia emme kykene saamaan luotettavaa kuvaa koulutuksen keskeyttämisestä emmekä saa tukea Hypoteesille 1. Interventio näytti suuntaavaan osallistujia enemmän lukioon kuin ammatilliseen koulutukseen. Tulokset Taulukon 2 (s. 264) ensimmäisellä rivillä kuitenkin osoittavat, että tulos ei ole aivan tilastollisesti merkitsevä ($p < 0,10$). Kun tarkasteltiin vain oppilaita, joilla oli todettu oppimisvaikeuksia, interventio suuntasi heitä enemmänkin ammatilliseen koulutukseen kuin lukioon.

Taulukko 2. Intervention vaikutukset tilanteeseen toisen asteen opinnoissa ja mielenterveyteen vuoden seurannassa. Kohti työelämää -intervention ja alkumittauksessa kontrolloitujen muuttujien regressiokertoimet logistisissa ja lineaarisissa regressioanalyysissä.

	Tilanne toisen asteen opinnoissa					Mielenterveys	
	Lukiassa ^a	Ammatillisessa oppilaitoksessa ^a	Sosiaalisten sidosten lukumäärä ^b	Alkuihen sosiaalisissa sidoksissa ^a	Masennusoireet ^b	Koulu-uupumus ^b	
Kohti työelämää -interventio	0,24	-0,29	0,28**	0,43*	-0,04	0,04	
Sukupuoli	0,28	-0,43*	0,64**	0,66**	0,12**	0,15*	
Viimeisen koulutodistuksen ka.	1,20**	-0,94**	0,21**	0,37**	-0,01	0,08**	
Masennusriski	-0,07	-0,29*	-0,07	-0,29			
Oppimisvaikeudet	-0,58	0,54	-0,15	-0,19	-0,11	-0,23*	
Tulosmuuttujan kontrolli alkumittauksessa			0,36**	0,94**	0,42**	0,44**	
R2	0,55	0,46	0,24	0,18	0,21	0,18	
N	840	840	855	823	753	736	
Int * masennusriski	-0,19	-0,00	0,30	0,77	-0,21*	-0,02	
Int * oppimisvaikeudet	0,05	0,16	-0,18	0,05	-0,12	-0,24	
Int * masennusriski * oppimisvaikeudet	-1,07	1,40	-0,70	0,51	-0,40	-1,08*	
R2	0,55	0,46	0,24	0,19	0,22	0,19	
N	840	840	855	823	731	719	

Huom.

^a Logistinen regressiomalli: R2 on Nagelkerke R2 -arvo (tunnetaan myös nimellä "Max-rescaled RSquare" SAS-ohjelmassa), joka mittaa logistisen mallin selitysosuutta tulosmuuttujan vaihtelusta.

^b Lineaarinen regressiomalli: R2 on yleinen R2 -arvo; Int = Kohti työelämää -intervention (kontrolliryhmä = 0, koeryhmä = 1).

* p < 0,05

** p < 0,01

Hypoteesi 2:**Vaikutus sosiaalisiin sidoksiin**

Interventio lisäsi sellaisten sosiaalisten sidosten määrää, joissa osallistujat keskustelivat koulutukseen ja uravalintaan ja ammatilliseen tulevaisuuteen liittyvistä asioista. Tulokset esitetään taulukossa 2 (s. 264, taulukon ensimmäisen rivin kolmas ja neljäs sarake): osallistujilla oli suurempi määrä sosiaalisia sidoksia ($p < 0,01$) ja enemmän aikuisia näissä sidoksissa ($p < 0,05$) kuin vertailuryhmällä, kun tilanne alkumittauksessa oli malleissa kontrolloitu. Tulokset tukevat Hypoteesia 2.

Hypoteesit 3, 4 ja 5:**Vaikutukset mielenterveyteen**

Interventiolla ei ollut tilastollisesti merkitseviä päävaikutuksia mielenterveyteen ja siten Hypoteesi 3 ei saanut tukea (ks. taulukko 2 s. 264). Sen sijaan Hypoteesi 4 sai tukea: interventiolla oli tilastollisesti merkitsevä vaikutus masennusriskissä olevan ryhmän masennusoireisiin. Interventiolla oli myönteisemmät seuraukset mielenterveyteen niillä osallistujilla, jotka olivat masennusriskissä. Kuitenkin Hypoteesi 5 sai vain osittain tukea (ks. taulukko 2 s. 264). Intervention ja oppimisvaikeuksien yhteisvaikutus ei ollut tilastollisesti merkitsevä. Sen sijaan kolmen tekijän yhteisvaikutus oli tilastollisesti merkitsevä: interventio vähensi tilastollisesti merkitsevästi koulu-uupumusta niillä osallistujilla, joilla oli sekä oppimisvaikeuksia että masennusriski.

POHDINTA

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin sitä, voidaanko ennaltaehkäisevällä ryhmämenetelmällä auttaa nuoria selviytymään paremmin siirtymästä peruskoulutuksesta toisen asteen koulutukseen. Lähtökoh-

tana toimivat aiemmat muissa koulutus- ja työurien siirtymissä käytetyt vastaavatyypiset ryhmämenetelmät^{esim. 14, 34, 37}. Intervention sisältö keskittyi siis niihin taitoihin ja haasteisiin, jotka ovat tärkeitä siirryttäessä peruskoulutuksesta toisen asteen opintoihin.

Oletimme, että interventio vahvistaisi urahallintaa ja mielenterveyttä, erityisesti niiden kohdalla, jotka kuuluvat masennusriskiryhmään. Päävaikutukset eivät kuitenkaan osoittaneet intervention vähentävän opintouralta putoamista ja lisäävän merkittävästi lukioon ja toisen asteen ammatillisiin opintoihin sijoittumista. Tähän tulokseen näytti johtavan todennäköisimmin koulutusuralta putoavien nuorten systemaattinen kato seurantamittauksesta koulumenestyksen, koulutustasoa koskevien pyrkimysten, vanhempien sosioekonomisen aseman sekä koulutusta ja ammatinvalintaa tukevien sosiaalisten sidosten määrän perusteella.

Tulokset osoittivat, että interventioon osallistujat mainitsivat sekä enemmän koulutukseen ja uraan liittyviä sosiaalisia siteitä että enemmän aikuisiin kohdistuvia sidoksia. Tulokset osoittavat, että intervention avulla on mahdollista vaikuttaa yksilön sosiaalisiin sidoksiin. Tulokset myös tukevat ajatusta, jonka mukaan urahallintaa edistävien sosiaalisten sidosten luomisen tulisi kuulua kaikkiin nuorten urahallintaa edistämään pyrkiviin interventioihin⁵.

Erityisesti lisääntynyt aikuisten määrä sosiaalisissa sidoksissa voi avata uusia mahdollisuuksia nuorille, sillä aikaisempien tutkimusten mukaan erityisesti merkitykselliset aikuiset edesauttavat nuorten koulutuksellisia ja urasiirtymiä⁴. Tällaiset aikuiset voivat tarjota enemmän resursseja, kuten ohjausta ja tietoa, ja siksi heillä voi olla suurempi vaikutus nuorten ura-

suunnitelmiin kuin nuorten kavereilla. Lisäksi muutokset sosiaalisissa sidoksissa saattavat merkitä sitä, että koeryhmään osallistuneet ovat kontrolliryhmäläisiä uppoutuneempia ja sitoutuneempia urasuunnitteluun ja ammatilliseen tutkiskeluun ja hyödyntävät siksi enemmän sosiaalisia sidoksiaan.

Interventiolla ei ollut tilastollisesti merkitsevää päävaikutusta mielenterveyteen. Interventiolla ja masennusriskillä oli kuitenkin tilastollisesti merkitsevä yhteisvaikutus masennusoireisiin seurantamittauksessa. Interventiosta hyötyivät erityisesti ne nuoret, jotka olivat ennen ryhmätoimintaa masennusriskissä. Tulos on yhdenmukainen aiempien tulosten kanssa, jotka ovat osoittaneet samansuuntaisia vaikutuksia ennaltaehkäisevissä ryhmämenetelmissä^{14, 34, 38}.

Oppimisvaikeuksia ilmoittaneiden osallistujien keskuudessa interventiolla ja masennusriskillä havaittiin yhteisvaikutus koulu-uupumukseen. Interventio siis ehkäisi koulu-uupumusta niillä nuorilla, joilla oli oppimisvaikeuksia ja masennusriski. Saattaa olla, että nämä nuoret tekivät interventioon osallistumisen johdosta sopivampia koulutuksellisia valintoja. Aiempien tulosten mukaan siirtymä peruskoulusta lukioon lisää koulu-uupumusta erityisesti niillä nuorilla, jotka kärsivät oppimisvaikeuksista¹¹. Interventio näytti ohjaavan oppimisvaikeuksista kärsiviä oppilaita pikemminkin ammatilliseen koulukseen lukio-opiskelujen sijaan, mutta tämä tulos ei ollut tilastollisesti merkitsevä. Muita osallistujia interventio näytti päinvastoin ohjaavan lukioon ammatillisen koulutuksen sijasta. Tämäkään tulos ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevä.

Kaiken kaikkiaan intervention päävaikutukset voivat näyttää pieniltä vuoden

seurannassa. Koska interventio toteutettiin peruskouluissa, joissa on koko ikäluokka ja joissa korostetaan yhtäläistä opetusta kaikille, emme tehneet mitään valintaa interventioon osallistujien suhteen. Löysimme kuitenkin tärkeitä yhteisvaikutuksia, jotka osoittavat intervention toimivan erityisesti eräissä alaryhmissä. Tämä voisi tarkoittaa sitä, että riskissä oleville nuorille osallistuminen interventioon olisi erittäin hyödyllistä. Kuitenkin homogeeninen, ainoastaan riskiryhmiin kuuluvista osallistujista koostuva ryhmä voisi heikentää intervention tehokkuutta, koska roolimalleilla on tärkeä tehtävä ohjausmenetelmän sosiaaliseen oppimiseen perustuvassa vaikutusprosessissa³⁴.

Toinen yleinen huolenaihe koskien interventioiden vaikuttavuusarviointia on paljon aikaa interventioon käyttäneiden osallistujien mahdollinen halu raportoida sen hyödyistä oikeuttaakseen interventioon käyttämänsä ajan. Tämä ei todennäköisesti vaikuta suhteellisen objektiivisiin mittareihin, kuten sosiaalisten sidosten lukumäärään tai tilanteeseen toisen asteen opinnoissa. Osallistujien halu antaa myönteisiä arviointeja saattaa josain määrin vaikuttaa subjektiivisempiin arvionteihin perustuviin mittareihin. Kuitenkin interventio tapahtui peruskouluissa normaalin koulutyön osana eivätkä osallistujat luultavasti kokeneet interventiota tavanomaisesta koulunkäynnistä poikkeavana, vaan pikemminkin yhtenä kokeiluna muiden kokeilujen joukossa.

Yhteenveto

Yhteenvetona voidaan todeta, että ennaltaehkäisevä ryhmäinterventio tukee nuorten siirtymistä peruskoulusta toisen asteen koulutukseen. Tämä vastaa aiempia kokemuksia, joita on saatu saman-

tyyppisten interventiomenetelmien soveltamisista muissa koulutus- ja työurasiirtymissä. Kohti työelämää -ryhmämenetelmää voidaan käyttää koko ikäluokalle peruskoulun loppuvaiheessa, jotta heidän sosiaaliset siteensä aktivoituisivat ja he saisivat niiden kautta tärkeää koulutus- ja työuraa koskevaa ohjausta ja tietoa. Mielenterveyden suhteen interventio näytti hyödyntävän erityisesti riskiryhmässä olevia: niitä nuoria, jotka olivat masennusrikkissä ja kärsivät oppimisvaikeuksista.

Yksilöohjaus ei tavoita kaikkia ohjausta tarvitsevia. Kohti työelämään -interventiolla voidaan ohjata kaikkia, ja siitä hyötyvät eniten suurimassa ohjauksen tarpeessa olevat oppilaat. Kohti työelämää

-menetelmä voisi olla hyödyllinen käytettäväksi myös lukioissa tuettaessa nuorten korkea-asteen opintoja koskevia valintoja ja suunnitelmia. Tähän tarvitaan kuitenkin lisää tutkimusta. Tarvitaan tätä tutkimusta pidempiaikaisia seurantatutkimuksia, jotta voitaisiin selvittää uraintervention mahdollisia pitkäaikaisvaikutuksia nuorten koulutus- ja työuriin sekä mielenterveyteen, erityisesti riskiryhmässä. Lisää tutkimusta tarvitaan myös sen selvittämiseksi, mikä on uravalintavalmistautuneisuuden vahvistamisen välittävä rooli tässä tutkimuksessa havaittujen myönteisten vaikutusten syntyyn johtaneissa prosesseissa.

KIITOKSET

Kiitokset yhteistyöstä Porin opetustoimelle ja erityisesti Esko Seppälälle sekä Hyvinkään opetustoimelle ja erityisesti Sari Vivolinille, Porin ja Hyvinkään työ-

voimatoimistoille sekä kokeiluun osallistuneiden koulujen henkilökunnalle ja Opetushallitukselle.

KIRJALLISUUS

1. Ajzen I: The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 50 (1991) 179–211.
2. Bandura A: Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review* 84 (1977) 191–215.
3. Bandura A: Social foundations of thought and action. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ 1986.
4. Blustein DL, Philips SD, Jobin-Davis K, Finkelberg SL & Roarke AE: A Theory-building investigation of the school to work transition. *Counseling Psychologist* 25 (1997) 364–402.
5. Brown SD, Ryan Krane NE, Brecheisen J, Castelino P, Budisin I, Miller M & Edens L: Critical ingredients of career choice interventions: More analyses and new hypotheses. *Journal of Vocational Behavior* 62 (2003) 411–428.
6. Bynner J: Education and family components of identity in transition from school to work. *International Journal of Behavioral Development* 22 (1998) 29–53.
7. Cook TD & Campbell DT: Quasi-experimentation: Design and analysis issues for field settings. Houghton Mifflin, Boston, MA 1979.
8. Derogatis LR, Lipmann RS, Rickels K, Uhlenhuth EH & Covi L: The Hopkins Symptoms Checklist (HSCL): A measure of primary symptom dimensions. Teoksessa: Pichot P (toim.): *Psychological measurements in psychopharmacology: Modern problems in pharmacopsychiatry* (Vol. 7), s. 79–110. Karger, Basel, Switzerland 1974.
9. Gjerde PF, Block J & Block JH: Depressive symptoms and personality during late adolescents: Gender differences in the externalization-internalization of symptom expression. *Journal of Abnormal Psychology* 97 (1988) 475–486.
10. Hansen WB, Collins LM, Malotte CK, Jonson CA & Fielding JE: Attrition in prevention research. *Journal of Behavioral Medicine* 8 (1985) 261–267.

11. Holopainen L & Savolainen H: Lukivaikkeudet ja koettu psyykinen hyvinvointi toisen asteen opintojen alussa. *Kasvatus* 37 (2006) 463–474.
12. Jokisaari M & Nurmi J-E: Company matters: Goal-related social capital in the transition to working life. *Journal of Vocational Behavior* 67 (2005) 413–428.
13. Kenny ME, Blustein DL, Chaves A, Grossman JM & Gallagher LA: The role of perceived barriers and relational support in the educational and vocational lives of urban high school students. *Journal of Counseling Psychology* 50 (2003) 142–155.
14. Koivisto P, Vuori J & Nykyri E: Effects of the School-to-Work Group Method among young people. *Journal of Vocational Behavior* 70 (2007) 277–296.
15. Krumboltz JD & Worthington RL: The school-to-work transition from a learning theory perspective. *Career Development Quarterly* 47 (1999): 4, 312–325.
16. Lent RW, Hackett G & Brown SD: A social cognitive view of school-to-work transition. *The Career Development Quarterly* 47 (1999) 297–311.
17. Lin N: *Social capital: A theory of social structure and action*. Cambridge University Press, New York 2001.
18. Lyytinen H, Erskine J, Aro M & Richardson U: Reading and reading disorders. Teoksessa: Hoff E & Shatz M (toim.): *Handbook of Language Development*, s. 454–474. Blackwell Publishers, Oxford 2007.
19. Maag JW & Reid R: Depression among students with learning disabilities: Assessing the risk. *Journal of Learning Disabilities* 39 (2006) 3–10.
20. Mardsen P: Recent developments in network measurement. Teoksessa: Carrington PJ, Scott J & Wasserman S (toim.): *Models and Methods in Social Network Analysis*, s. 8–30. Cambridge University Press, New York 2005.
21. McKee-Ryan FM, Song Z, Wanberg CR & Kinicki AJ: Psychological and physical well-being during unemployment: A meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology* 90 (2005) 53–76.
22. Maslach C, Jackson SE & Leiter MP: *The Maslach Burnout Inventory* (3rd ed.). Consulting Psychologists Press: Palo Alto, CA 1996.
23. Meichenbaum D: *Stress inoculation training: A clinical guidebook*. Pergamon Press, Elmsford, NY 1985.
24. Numminen U, Jankko T, Lyra-Katz A ym.: *Opinto-ohjauksen tila 2002. Opinto-ohjauksen arviointi perusopetuksessa, lukiossa ja ammatillisessa koulutuksessa sekä koulutuksen siirtymävaiheissa*. Opetushallitus, Helsinki 2002.
25. Näätänen P, Aro A, Matthiesen S & Salmela-Aro K: *Bergen Burnout Indicator-15*. Edita, Helsinki 2003.
26. Phillips SD, Blustein DL, Jobin-Davis K & White SF: Preparation for the school-to-work transition: The views of high school students. *Journal of Vocational Behavior* 61 (2002) 202–216.
27. Price RH, Friedland DS, Choi JN & Caplan RD: Job-Loss and Work Transitions in a Time of Global Economic Change. Teoksessa: Arriaga X & Oskamp S (toim.): *Addressing community problems*, s. 195–222. Sage Publications, Thousand oaks, CA 1998.
28. Rohde P, Lewinsohn PM, Tilson M & Seeley JR: Dimensionality of coping and its relation to depression. *Journal of Personality and Social Psychology* 58 (1990) 499–511.
29. Salokangas RK, Stengård E & Poutanen O: DEPS – uusi väline depression seulontaan. *Duodecim* 110 (1994) 1141–1148.
30. Salmela-Aro K & Näätänen P: *BBI-10. Nuorten koulu-uupumusmenetelmä*. Edita, Helsinki 2005.
31. Sweeny K, Carroll PJ & Shepperd JA: Is optimism always best? Future outlooks and preparedness. *Current Directions in Psychological Science* 15 (2006) 302–306.
32. Tilastokeskus. *Sosioekonominen luokitus*. Tilastokeskus, Helsinki 1989.
33. Tilastokeskus. *Koulutus 2005*. http://statfin.stat.fi/statweb/start.asp?LA=fi&DM=SLFI&lp=catalog&clg=vaeston_koulutusrakenne (5.3.2007).
34. Vinokur AD, Price RH & Schul Y: Impact of the JOBS intervention on unemployed workers varying in risk for depression. *American Journal of Community Psychology* 23 (1995) 39–74.
35. Vuori J, Koivisto P, Larvi T, Jokisaari M, Sutela S & Salmela-Aro K: *Kohti työelämää - ryhmämenetelmä*. Työterveyslaitos, Helsinki 2006.
36. Vuori J, Price R, Mutanen P & Malmberg-Heimonen I: Effective Group Training Techniques in Job-Search Training. *Journal of Occupational Health Psychology* 10 (2005) 261–275.
37. Vuori J, Silvonen J, Vinokur A & Price R: The Työhön Job Search Program in Finland: Benefits for the Unemployed with Risk of Depression or Discouragement. *Journal of Occupational Health Psychology* 7 (2002) 5–19.
38. Vuori J & Vinokur A: Job-search preparedness as a mediator of the effects of the Työhön job-search intervention on reemployment and mental health. *Journal of Organizational Behavior* 26 (2005) 275–291.

PsT, tutkimusprofessori Jukka Vuori, jukka.vuori@ttl.fi
Työyhteisöt ja -organisaatiot osaamiskeskus, Työterveyslaitos, Helsinki

FM, vanhempi asiantuntija Pertti Mutanen
Tilastopalvelut, Työterveyslaitos, Helsinki

PsM, tutkija Petri Koivisto
FT tutkija Markku Jokisaari
PsT, professori Katariina Salmela-Aro
Työyhteisöt ja -organisaatiot osaamiskeskus, Työterveyslaitos, Helsinki
Psykologian laitos, Oppimisen ja motivaation huippututkimusyksikkö,
Jyväskylän yliopisto

ASLAK®-kuntoutuksen vaikutus henkiseen hyvinvointiin sekä koettuun terveyteen ja työkykyyn sekä niiden yhteys työolosuhteiden muutoksiin kolmen vuoden seurantajaksolla

Johanna Turja, Simo Kaleva ja Clas-Håkan Nygård

Tutkimuksessa selvitettiin ASLAK®-kuntoutuksen vaikutusta henkiseen hyvinvointiin sekä koettuun terveyteen ja työkykyyn. Lisäksi tarkasteltiin henkisen hyvinvoinnin sekä koetun terveyden ja työkyvyn yhteyksiä työpaikan psykososiaalisiin ja fyysisiin työolosuhteisiin. Kyseessä on kontrolloitu pitkittäistutkimus, jonka aineiston muodostivat 79 kuntoutujaa ja 141 verrokkia. Tiedot kerättiin kyselylomakkeilla.

Tutkimuksessa mukana olleiden henkinen hyvinvointi sekä koettu terveys ja työkyky heikkenivät seuranta-aikana keskimäärin; kuntoutujilla muutos oli verrokkeja suurempi. Kun vastaajan henkinen hyvinvointi säilyi seuranta-aikana ennallaan tai lisääntyi, oli kahdesta viiteen kertaa todennäköisempää (OR 2,08–4,83), että vaikutusmahdollisuuksissa omaan työhön, tyytyväisyydessä esimiestyöhön sekä työpaikan ilmapiirissä ja yhteistyössä koettiin tapahtuneen muutos parempaan. Koetun terveyden ja työkyvyn muutoksen yhteys työolosuhteiden myönteisiin muutoksiin oli vähäinen. Tilastollisesti merkitsevä yhteys oli tapaturmatekijöihin niiden liittyessä koneisiin ja laitteisiin, ja heikko tilastollinen yhteys oli työn fyysisiin kuormitustekijöihin ja vaikutusmahdollisuuksiin omaan työhön. Kuntoutujien ja verrokkien välillä ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja heidän kokemuksissaan työpaikan psykososiaalisten ja fyysisten työolosuhteiden muutoksiin. Tutkimuksen perusteella ASLAK®-kuntoutus ei vaikuttanut pitkällä aikavälillä myönteisesti kuntoutujien henkiseen hyvinvointiin eikä koettuun terveyteen ja työkykyyn. Näiden tekijöiden kautta ei myöskään saavutettu myönteistä vaikutusta kuntoutujien työympäristöön.

► **Avainsanat:** varhaiskuntoutus, henkinen hyvinvointi, terveys, työkyky

JOHDANTO

Ammatillisesti syvennetty lääketieteellinen kuntoutus (ASLAK®) on varhaiskuntoutuksen muoto. ASLAK®-kuntoutusta järjestetään yhteistyössä työpaikkojen kanssa. Sillä pyritään vaikuttamaan työntekijän työ- ja toimintakyvyn edistämiseen ja elämänhallinnan parantamiseen¹³. Lisäksi sen tavoitteena on saada aikaan tarvittavia muutoksia työpaikalla työolosuhteissa, asenteissa ja työilmapiirissä^{12, 14, 15, 16}.

Kuntoutuksen tavoitteena on luoda oppimisprosessin avulla edellytyksiä kuntoutujan työkyvyn säilyttämiselle ja pitkäaikaiselle parantamiselle. Tässä käytetään hyväksi lääkinnällistä ja psykososiaalista kuntoutusta sekä terveysneuvontaa ja ohjausta. Terveysneuvonta sisältää yleistä terveyden edistämiseen tähtäävää ohjausta. Ammatilliseen syventämiseen kuuluu muun muassa oman työn tekemisen ja kehittämisen neuvonta, ohjaus ja harjoittelu, työyhteisöä koskeva kehittämisseskustelu, asennekasvatus ja työympäristössä haitallisesti vaikuttavien tekijöiden merkityksen selvittely^{12, 14, 15, 16}. Kuntoutuksesta tulee prosessi Rissasen²⁷ mukaan silloin, kun seurantaa ja tukitoimia voidaan järjestää työpaikalla.

Työkyvyn parantumisen on osoitettu olevan yhteydessä lisääntyneeseen tyytyväisyyteen esimiestyöhön ja liikunnan harrastamiseen sekä toistotyön vähentymiseen³³. Koetun terveyden ja hyvinvoinnin sekä tyytyväisyyden on useissa aiemmissa tutkimuksissa osoitettu olevan yhteydessä työn psykososiaalisiin tekijöihin, kuten omaan työhön vaikuttamiseen mahdollisuuksiin, työyhteisön vuorovaikutussuhteisiin ja esimiestukeen^{esim. 11, 22, 30, 37}. Lisäksi on osoitettu, että työpaikan hyvä yhteistyö on yhteydessä tyytyväisyyteen ja alhaiseen stressitasoon¹⁸.

Fyysisen työympäristön parantamisen on havaittu vaikuttavan myönteisesti työkuormitukseen^{9, 25, 32}, tyytyväisyyteen²⁵ sekä tuki- ja liikuntaelinoireisiin¹⁷. Koetun työn kuormittavuuden ja fyysisen toimintakyvyn välillä on osoitettu olevan yhteys^{25, 29}. Työn fyysisen rasittavuuden^{1, 2, 42} samoin kuin sairauksien esiintyvyyden ja psyykkisiin toimintoihin vaikuttavien lääkkeiden säännöllisen käytön¹ on todettu lisäävän työtapaturmariskiä. Sen sijaan terveiden elämäntapojen on todettu alentavan työtapaturmariskiä^{1, 2, 42}.

ASLAK®-kuntoutuksella on lyhyen ajan seurantatutkimuksissa osoitettu olevan myönteinen vaikutus kuntoutujien kokemaan työkykyyn^{5, 23} ja terveydentilaan¹⁹. Tutkimuksissa on havaittu tuki- ja liikuntaelinoireiden lieventymistä^{8, 23} sekä työasentojen²³ ja suorituskyvyn parantumista^{7, 8, 20}.

ASLAK®-kuntoutuksen vaikutuksista työolosuhteisiin on niukasti tutkimustietoa. Nevala-Purasen tutkimus²³ osoitti myönteisiä muutoksia työmenetelmissä. Helo⁵ havaitsi yhteyden kuntoutuksen ja työpaikan koetun ilmapiirin parantumisen välillä. Ylisassi ym.⁴⁰ käyttivät ASLAK®-kuntoutuksessa toiminnan teorian ja kehittävän työn tutkimuksen menetelmää. Sen tuloksena työpaikalla kehitettiin työn järjestelyjä ja työn organisoitua, opeteltiin laitteiden käyttöä ja huoltoa sekä fyysisesti vähemmän kuormittavia työskentelytapoja. Lisäksi työntekijöiden vastuualueiden koettiin selkiytyneen ja yhteistyön työpaikalla parantuneen.

Pitkän seuranta-ajan tutkimukset ovat osoittaneet ASLAK®-kuntoutuksen vaikuttaneen myönteisesti kuntoutujien työasentojen parantumiseen³⁸ sekä kuntoutujien hallintakäsityksiin, erityisesti

itsetuntoarvioihin²⁰. ASLAK[®]-kuntoutuksella ei havaittu olleen myönteistä vaikutusta kuntoutujien toimintakykyyn²⁰ eikä, työpaikan fyysisiin³⁵ tai psykososiaalisiin työolosuhteisiin³⁶.

Edellä esitetyissä lyhyen ja pitkän seuranta-ajan tutkimuksissa on ristiriitaisia tuloksia ASLAK[®]-kuntoutuksen vaikutuksista työntekijöiden kokemaan työ- ja toimintakykyyn. Koska sekä koetun terveyden ja työkyvyn että hyvinvoinnin on osoitettu olevan yhteydessä työolosuhteisiin, haluttiin tällä kontrolloidulla pitkätaikutkimuksella selvittää:

1. ASLAK[®]-kuntoutuksen vaikutusta henkiseen hyvinvointiin sekä koettuun terveyteen ja työkykyyn
2. kuntoutujien henkisen hyvinvoinnin sekä koetun terveyden ja työkyvyn muutosten yhteyksiä työolosuhteiden muutoksiin.

AINEISTO JA MENETELMÄT

Tutkimusaineisto

Pientyöpaikoille (pienet ja keskisuuret työpaikat) kohdennettiin Työterveyslaitoksen toteuttamana kaksi kehittämishanketta, joissa samanaikaisesti henkilöstölle annettiin mahdollisuus hakeutua ASLAK[®]-kuntoutukseen. Hankkeet toteutettiin vuosina 1995–1998¹⁰ ja 1998–2000⁶. Työterveyshuolto teki henkilöesitykset kuntoutukseen, ja valinnat tehtiin keskitetysti Kansaneläkelaitoksen kuntoutuslinjalla.

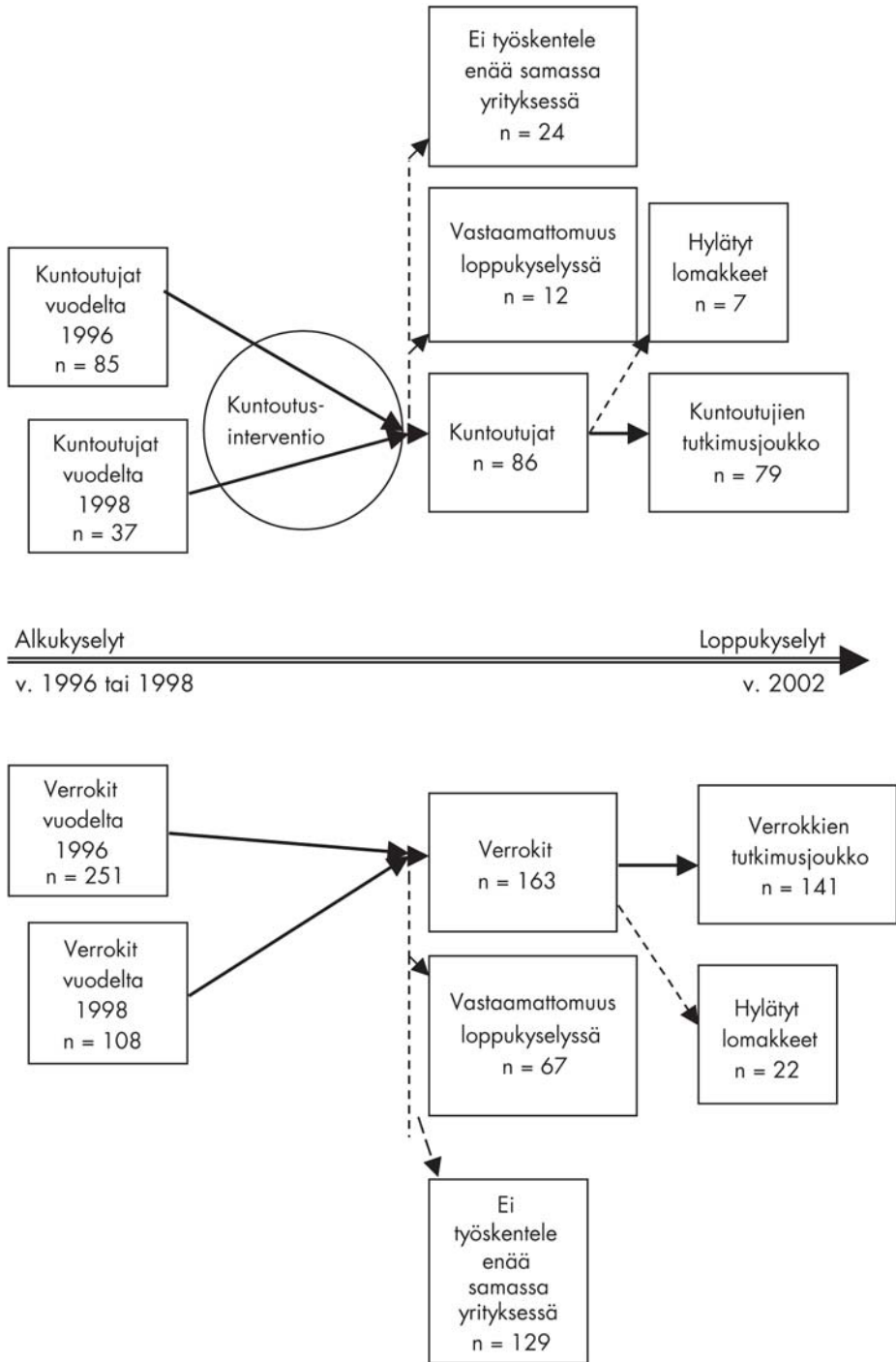
Alkukysely tehtiin ennen kuntoutusinterventiota joko vuonna 1996 tai vuonna 1998 (kuva 1 s. 273). Kuntoutuslaitoksissa järjestettiin 20 ASLAK[®]-kurssia yhteensä yhdeksässä kuntoutuslaitoksessa vuosina 1997–1999. Kurssit koostuivat kahdesta neljään jaksosta ja 17–25 kuntoutusvuo-

rokaudesta. Kuntoutukseen osallistui 122 kuntoutujaa 74 yrityksestä. Loppukysely tehtiin alkukyselyyn vastanneille 122 kuntoutujalle sekä 359 kaltaistetulle verrokkile kuntoutusintervention jälkeen tammi-kuussa 2002. Verrokkit kaltaistettiin iän, sukupuolen, yrityksen toimialan, koetun kuntoutustarpeen sekä koetun työkyvyn suhteen vastaamaan mahdollisimman hyvin kuntoutusryhmää. Ajanjakso alkukyselystä loppukyselyyn oli keskimäärin neljä vuotta ja kahdeksan kuukautta sekä ASLAK[®]-kuntoutuksen seurantajaksosta loppukyselyyn kaksi vuotta ja kahdeksan kuukautta.

Tutkimusjoukko (n = 220) muodostui sekä alkua että loppukyselyyn vastanneista henkilöistä, jotka työskentelivät loppukyselyn ajankohtana edelleen samassa yrityksessä kuin alkukyselyn ajankohtana. Lisäksi heidän työnsä sisältö ei ollut heidän oman ilmoituksensa mukaan olennaisesti muuttunut. He eivät olleet osallistuneet Tyk-toimintaan (Työkykyä ylläpitävä ja parantava valmennus), eivätkä verrokkit myöskään ASLAK[®]-kuntoutukseen.

Kuntoutujien vastausprosentti oli 88 ja verrokkien 71. Vastausprosenttia laskettaessa olivat mukana ne henkilöt, jotka työskentelivät loppukyselyn ajankohtana edelleen samassa yrityksessä kuin alkukyselyn ajankohtana (98 kuntoutujaa ja 230 verrokkia). Tutkimusjoukon (79 kuntoutujaa ja 141 verrokkia) keski-ikä oli loppukyselyn ajankohtana 51,2 vuotta (vaihteluväli 33–62 vuotta). Tutkituista 3 % oli alle 40-vuotiaita, 28 % 40–50-vuotiaita ja 69 % yli 50-vuotiaita. Naisten osuus tutkimusjoukon kuntoutujista oli 14 % ja verrokeista 17 %. Tutkimuksessa ei tarkasteltu vastaajien sukupuolen vaikutusta tuloksiin.

Verrokkien otantaan liittyvän harhan pienentämiseksi verrokkien määrä oli kolminkertainen kuntoutujien määrään ver-



Kuva 1. Tutkimusasetelma ja tutkimusjoukon muodostaminen.

rattuna. Kun kaltaistusvaatimukset otettiin huomioon, ei verrokkien määrää ollut mahdollista lisätä aineistossa. Kaltaistuksessa käytetty koettu kuntoutustarve -summamuuttuja muodostettiin kolmesta kysymyksestä: tarve työkyvyn säilyttämiseksi osallistua kuntoutuslaitoksessa järjestettävään kuntoutukseen, tarve osallistua työn ohella järjestettävään kuntoutusryhmään ja tarve yksilölliseen suunnitelmaan työkyvyn ylläpitämiseksi ($n = 481$, Cronbachin alfa = 0,71).

Koettu työkyky -summamuuttuja muodostettiin neljästä kysymyksestä. Kysymyksillä kartoitettiin vastaajien stressin tuntemusta, fyysisiä oireita, koettua työkykyä (pistemäärä 0–10) sekä psykosomaattisia oireita ($n = 481$, Cronbachin alfa = 0,84).

Katoanalyysi ($n = 481$; 122 kuntoutujaa ja 359 verrokkia) tehtiin sekä kaltaistuksessa että tutkimuksessa käytettyjen summamuuttujien suhteen. Katoanalyysin perusteella tutkimusjoukon kuntoutujat ($n = 79$) kokivat tutkimuksen alussa vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä tilastollisesti merkitsevästi paremmaksi ($p = 0,005$), henkisen hyvinvointinsa lähes merkitsevästi paremmaksi ($p = 0,051$) ja kuntoutustarpeensa ($p = 0,052$) lähes merkitsevästi vähäisemmäksi kuin loppukyselyyn vastaamattomat kuntoutujat ($n = 43$). Loppukyselyyn vastanneiden verrokkien ($n = 141$) arviot koetusta terveydestä ja työkyvystä olivat tutkimuksen alussa tilastollisesti merkitsevästi parempia ($p = 0,014$) kuin loppukyselyyn vastaamattomilla verrokeilla ($n = 218$). Loppukyselyyn vastanneet verrokkit arvioivat työpaikalla liikkumisen vaaratekijät ($p = 0,003$) sekä koneet ja laitteet tapaturmatekijöinä ($p = 0,022$) suuremmiksi kuin loppukyselyyn vastaamattomat verrokkit.

Tutkimusmenetelmät

Kyselyt

Aineisto kerättiin strukturoiduilla kyselylomakkeilla, joissa vastaajia pyydettiin arvioimaan terveydentilaan, toimintakykyyn, työhön, työyhteisöön ja työympäristöön liittyviä tekijöitä. Analyysiä tiivistettiin muodostamalla eksploratiivista faktorianalyysiä käyttäen useista samaan asiaan liittyvistä kysymyksistä summamuuttujia (taulukko 1 s. 275). Summamuuttujien arvot saatiin laskemalla keskiarvo kysymysten vastaajakohtaisista arvoista. Vastaamatta jätettyjen kysymysten arvoja ei täydennetty. Summamuuttujien sisäistä konsistenssia arvioitiin Cronbachin alfa -kertoimella.

Työkykyä ja terveyttä sekä henkistä hyvinvointia mittaavat kysymykset ovat peräisin Työstressikyselystä³ sekä Työkykyindeksistä³³. Psykososiaalisia työolosuhteita mittaavat kysymykset ovat peräisin Työstressikyselystä³ ja Terve Organisaatio -kyselystä²¹. Fyysisiä työolosuhteita mittaavia kysymyksiä on käytetty muun muassa Pientyöpaikkahankkeessa⁶. (Taulukko 1 s. 275.)

Tutkimusaineistosta määritettiin summamuuttujille raja-arvot tilastollisia analyysijä varten (McNemarin testi ja logistinen regressio). Koetun terveyden ja työkyvyn, henkisen hyvinvoinnin sekä työpaikan psykososiaalisten tekijöiden suhteen tilanteen tulkittiin olevan huono tai ongelmallinen, mikäli näitä tekijöitä mittaavien summamuuttujien keskiarvo asteikolla 1–5 oli vähintään 3,5. Raja-arvo määritettiin kyselylomakkeen vastausvaihtoehtojen 3 (jonkin verran) ja 4 (melko paljon) keskiarvona. Työpaikan fyysiseen työympäristöön liittyvissä tekijöissä tilanteen tulkittiin olevan huono, mikäli näitä tekijöitä mittaavien summamuuttu-

Taulukko 1. Henkisen hyvinvoinnin, koetun terveyden ja työkyvyn sekä psykososiaalisten ja fyysisten työolosuhteiden summamuuttujat ja niihin sisältyvät kysymykset sekä niiden vaihteluvälit (vv). Summamuuttujien kysymyksissä vastausvaihtoehdot olivat 1–3 tai 1–5, jossa 1 oli hyvä, positiivinen tilanne ja 3 tai 5 oli huono, ongelmallinen tilanne. Cronbachin alfa -kertoimet (alfa) on esitetty ennen interventiota A (n = 481) ja intervention jälkeen B (n = 220).

Summamuuttujat ja niiden kysymykset sekä vaihteluvälit (vv)	A alfa n = 481	B alfa n = 220
Henkinen hyvinvointi (1–5) – stressin kokeminen, toimeliaisuuden ja vireyden kokeminen, kyky nauttia tavallisista päivittäisistä toimista, toivorikauden tunne	0,77	0,82
Koettu terveys ja työkyky (1–5) – terveydentila ikäisiin verrattuna, työkyky työn ruumiillisten vaatimusten kannalta, työskentely nykyisessä ammatissa kahden vuoden kuluttua	0,64	0,64
Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön (1–5) – työtehtävien suorittamisjärjestys, työtahti, työmenetelmät ja -tavat, työtehtävien sisältö, työn määrä, työn monipuolisuus ja vaihtelevuus	0,85	0,85
Työyhteisön innovatiivisuus (1–5) – rohkaistaan tekemään asiat paremmin, tehdään jatkuvasti parannuksia toimintaan, kannustetaan kokeilemaan uusia asioita, voi oppia uutta ja kehittää itseään	0,86	0,86
Työpaikan ilmapiiri ja yhteistyö (1–5) – työtovereiden välit työpaikalla, työpaikan ilmapiiri, avoin keskustelu työhön liittyvistä ongelmista	0,65	0,79
Tyytyväisyys esimiestyöhön (1–5) – esimiehen johtamistapa, tuki ja rohkaisu esimieheltä	0,68	0,78
Työn fyysiset kuormitustekijät (1–3) – käsien kantaminen, nostaminen tai kannattelu, työskentely kädet hartiat- son yläpuolella, hankalat työasennot, jatkuva liikkuminen tai kävely, pol- vi- tai kyykkyasennot, raskas ruumiillinen työ	0,87	0,88
Työympäristö (1–3) – työtilan toimivuus ja järjestys, työasennot, -liikkeet ja -tavat, työn järjeste- ly, työmenetelmät	0,77	0,75
Koneet ja laitteet tapaturmtekijöinä (1–3) – vaaralliset koneet ja laitteet, vaarakohteiden suojaamattomuus, automaattisesti toimivat koneet ja laitteet, työvälineiden kunto	0,86	0,84
Työpaikalla liikkumisen vaaratekijät (1–3) – putoamisvaara, putoavat esineet, työpaikan epäjärjestys, nosto- ja siirtotyöt	0,81	0,83

jien keskiarvo asteikolla 1–3 oli vähintään 2,25. Summamuuttujien yksittäisissä kysymyksissä tuli esiintyä vähintään yksi vastausvaihtoehto paljon ongelmia tai paljon kehitettävää.

Kaikista summamuuttujista muodos-
tettiin niitä vastaavat erotusmuuttujat las-

kemalla vastaajakohtaisten loppu- ja alku-
kyselyjen arvojen välinen erotus. Erotus-
muuttujat, joita käytettiin tilastollisessa
mallintamisessa (logistinen regressio),
luokiteltiin kahteen luokkaan: ”tilanne
parantunut tai pysynyt ennallaan” tai
”tilanne huonontunut”.

Henkinen hyvinvointi sekä terveys ja työkyky parantui tai pysyi ennallaan 54 %:lla vastanneista. Työolosuhteissa vastaava muutos tapahtui 51–70 %:lla vastanneista. Tutkimusaineistossa oli seitsemän henkilöä, joilla jossain summamuuttujassa oli arvo kolme tai viisi (1 = hyvä, 3 ja 5 = huono) sekä alku- että loppukyselyssä. Heillä ei näin ollen ollut mahdollisuutta siirtyä ryhmään ”tilanne huonontunut”. Näillä henkilöillä kyseisessä summamuuttujassa erotusmuuttujan arvo merkittiin tutkimusaineistossa puuttuvaksi tiedoksi.

Henkinen hyvinvointi -summamuuttujan alkutilanne ja sen erotusmuuttuja korreloivat negatiivisesti (Pearsonin korrelaatiokerroin $r = -0,41$). Terveys ja työkyky -summamuuttujan alkutilanteen sekä sen erotusmuuttujan välinen korrelaatio oli samaa tasoa ($r = -0,39$). Työolosuhteisiin liittyvien summamuuttujien alkutilanteen ja niiden erotusmuuttujien väliset korrelaatiot olivat korkeimmillaan työympäristön sekä koneisiin ja laitteisiin liittyvien tapaturmavaarojen kohdalla ($r = -0,56$) ja alhaisimmillaan työn fyysisiin kuormitustekijöihin liittyen ($r = -0,28$).

Monimuuttujavarianssianalyysiä (MANOVA) käytettiin tutkittaessa mitatasteikollisten selitettävien summamuuttujien (henkinen hyvinvointi sekä koettu terveys ja työkyky) ja laatueroasteikollisten selittävien muuttujien (ryhmä ja aika) välistä yhteyttä. Yksilötason systemaattista muutosta henkisessä hyvinvoinnissa sekä koetussa terveydessä ja työkyvyssä tutkittiin dikotomisilla muuttujapareilla McNemarin testillä, jolla selvitettiin summamuuttujan luokkien (hyvä/huono) esiintymislukumäärissä tapahtunutta muutosta.

Logistisella regressioanalyysillä tutkittiin psykososiaalisissa ja fyysisissä työolosuhteissa tutkimusaikana tapahtuneiden

muutosten yhteyttä henkisen hyvinvoinnin sekä koetun terveyden ja työkyvyn alkutilanteeseen, niissä tutkimusaikana tapahtuneeseen muutokseen sekä tutkittavien psykososiaalisten ja fyysisten työolosuhteiden alkutilanteeseen. Analyysin tulokset esitetään ristitulosuhteina (OR = odds ratio) ja niiden 95 prosentin luottamusväleinä (lv). Tutkimusaineiston tilastollisessa analysoinnissa käytettiin SAS 8.12 -tilasto-ohjelmistoa²⁸.

ASLAK®-kuntoutus

Kelan laitosmuotoisen kuntoutuksen standardi määrittelee ASLAK®-kuntoutuksen sisällön, pituuden ja rakenteen. Standardi on kuntoutuksen tavoitteiden, sisällön sekä ammatillisen syvennyksen osalta säilynyt samana vuodesta 1997 alkaen. Kuntoutus sisältää standardin mukaan lääketieteellisen tutkimuksen, tarvittavat erityistyöntekijöiden konsultaatio- ja yksilötapaamiset sekä lisätutkimukset. Ammatilliseen syventämiseen kuuluu muun muassa oman työn tekemisen ja kehittämisen neuvonta, ohjaus ja harjoittelu, työympäristössä haitallisesti vaikuttavien tekijöiden merkityksen selvittely, työyhteisöä koskeva kehittämisskustelu sekä asennekasvatus. Kurssi sisältää myös yleisen ja yksilöllisen harjoitusohjelman, asiantuntijan johtamia opetuskeskusteluja ja ryhmätyöskentelyä, terveyden edistämiseen tähtäävää ohjausta, ravitsemusneuvontaa ja liikunnanohjausta. Standardi määrittelee kurssikokonaisuuden pituudeksi 15–25 vuorokautta ja laitosjaksotuksen kahteen tai useampaan jaksoon^{12, 14, 15, 16}.

Oppimisvälineenä ASLAK®-kursseilla käytetään joko työpaikkakäynteihin perustuvaa videointia, omalla työpaikalla tapahtuvaa työharjoittelua tai muuten

käytännön työtilanteisiin tai työskentelyolosuhteisiin perustuvaa harjoittelua. Työn haitallisia vaikutuksia, niiden ehkäisyä ja ongelmatilanteiden ratkaisuja käsitellään asiantuntijoiden – fysioterapeutin, psykologin, terveydenhoitajan, lääkärin, sosiaalityöntekijän – ja tarvittaessa muun työelämän asiantuntijan ohjauksessa^{12, 14, 15, 16}.

Kuntoutujat täyttävät ennakkokyselylomakkeen ennen kuntoutusinterventiota. Tämä ohjaa kurssin sisällön suunnittelua. Kuntoutuksen tavoitteet ja ohjelman sisältö tarkentuvat vielä kuntoutuksen asiantuntijoiden ja kuntoutujien välisissä yhteiskeskusteluissa^{12, 14, 15, 16}.

Kuntoutusohjelma jakautuu yksilö- ja ryhmäohjelmiin. Ylisassin³⁹ selvityksen mukaan ryhmäohjelmasta alle puolet on työhön liittyvää ja yli puolet liikuntaan, fyysisen kunnon testaamiseen ja tarkastuksiin liittyvää. Helon⁵ tutkimuksen mukaan ASLAK®-toiminnan sisältö voi vaihdella kuntoutuslaitoksittain ja toteutuserroittain. Sisällön vaihtelu kuntoutujien tarpeiden ja tavoitteiden mukaan on kuitenkin standardin hengen mukaisesti^{12, 14, 15, 16}.

ASLAK®-kuntoutus on rekisteröity tuote. Sen laatua sekä toteuttamistapaa valvoo Kansaneläkelaitos. Tutkimuksemme lähtökohtana oli, että rekisteröity tuote on toteutettu standardin asettamien vaatimusten mukaisesti.

TULOKSET

ASLAK®-kuntoutuksen vaikutus kuntoutujien henkiseen hyvinvointiin sekä koettuun terveyteen ja työkykyyn

Henkinen hyvinvointi sekä koettu terveys ja työkyky -summamuuttujissa ei ollut yhdysvaikutusta ryhmän (kuntoutujat ja verrokkit) ja vastausajankohdan välillä. Summamuuttujien keskiarvoissa muutos ajan suhteen oli tilastollisesti merkitsevä; muutos oli molemmilla ryhmillä huomponpaan suuntaan. Myös ryhmän vaikutus oli tilastollisesti merkitsevä koettu terveys ja työkyky -summamuuttujassa. Muutos oli kuntoutujilla verrokkeja suurempi. (Taulukko 2 s. 277.)

Terveytensä ja työkykynsä huonoksi kokeneiden kuntoutujien osuus lisääntyi 11 prosenttiyksikköä alku- ja loppukysely-

Taulukko 2. Kuntoutujien (KU) (n = 79) ja verrokkien (VE) (n = 141) henkinen hyvinvointi sekä koettu terveys ja työkyky -summamuuttujien keskiarvot (ka) ennen interventiota vuonna 1996 tai 1998, intervention jälkeen vuonna 2002 sekä toistettujen mittausten varianssianalyysin (MANOVA) p-arvot. Kysymyksissä 1 = hyvä – 5 = huono.

	Ennen interventiota KU ka VE ka	Intervention jälkeen KU ka VE ka	Ryhmä p	Aika p	Ryhmä x Aika p
Henkinen hyvinvointi	2,56 2,56	2,71 2,65	0,82	0,01**	0,73
Koettu terveys ja työkyky	2,33 2,14	2,63 2,33	0,03*	0,0002***	0,39

* p ≤ 0,05

** p ≤ 0,01

*** p ≤ 0,001

jen välisenä aikana. Molempina kysely-ajankohtina terveytensä ja työkykynsä huonoksi tunsivat yksitoista kuntoutujaa, ja 50 kuntoutujaa koki sen hyväksi tai kohtalaiseksi. Yksilötasolla muutos tapahtui siten, että alkukyselyssä terveytensä ja työkykynsä hyväksi tai kohtalaiseksi ilmoittaneista kuntoutujista 13 piti tilanetta loppukyselyssä huonona. Neljä kuntoutujaa puolestaan koki tilanteen parantuneen. McNemarin testin tulos oli tilastollisesti merkitsevä. (Taulukko 3 s. 278.)

Henkisen hyvinvoinnin sekä koetun terveyden ja työkyvyn yhteys työpaikan psykososiaalisiin ja fyysisiin työolosuhteisiin

Työpaikan psykososiaalisten työolosuhteiden kohdalla vastaajien kokema henkisen hyvinvoinnin lisääntyminen oli yhteydessä myönteisiin muutoksiin esimiestyössä (OR 4,83), vaikutusmahdollisuuksissa omaan työhön (OR 2,96) sekä työpaikan ilmapiirissä ja yhteistyössä (OR 2,08).

Henkisen hyvinvoinnin alkutilanne oli yhteydessä esimiestyötä kohtaan koettuun tyytyväisyyteen (OR 0,33). Tutkimuksen alussa henkisen hyvinvointinsa huonoksi kokeneet arvioivat kolminkertaisella

todennäköisyydellä esimiestyössä tapahtuneen tutkimusaikana muutoksen parempaa suuntaan kuin henkisen hyvinvointinsa alkutilanteessa hyväksi kokeneet vastaajat. Koetun terveyden ja työkyvyn muutos parempaan tai säilyminen ennallaan oli tilastollisesti lähes merkitsevästi yhteydessä myönteiseen muutokseen vaikutusmahdollisuuksissa omaan työhön. (Taulukko 4 s. 279.)

Fyysisten työolosuhteiden kohdalla koetun terveyden ja työkyvyn muutos oli yhteydessä tapaturmatekijöihin niiden liittyessä koneisiin ja laitteisiin (OR 2,13), sekä tilastollisesti lähes merkitsevästi työn fyysisiin kuormitustekijöihin (OR 1,84). Kun vastaajien terveys ja työkyky kehittyi myönteisesti, he kokivat noin kaksinkertaisella todennäköisyydellä koneista ja laitteista aiheutuvien tapaturmavaarojen sekä työn fyysisten kuormitustekijöiden vähentyneen. Henkisen hyvinvoinnin alkutilanne oli yhteydessä työympäristösummamuuttujan muutokseen (OR 0,27). Mikäli henkinen hyvinvointi koettiin tutkimuksen alussa huonona, koettiin työympäristössä tutkimusaikana kehitystä parempaan suuntaan lähes neljä kertaa todennäköisemmin kuin silloin, jos henkinen hyvinvointi alkutilanteessa oli hyvä. (Taulukko 5 s. 280.)

Taulukko 3. Henkisen hyvinvoinnin sekä koetun terveyden ja työkyvyn huonoksi kokeneiden kuntoutujien (KU) (n = 79) ja verrokkien (VE) (n = 141) osuudet ennen interventiota vuonna 1996 tai 1998 ja intervention jälkeen vuonna 2002 sekä muutoksen systemaattisuutta testaavan McNemarin testin p-arvo.

	Ennen interventiota KU %	Intervention jälkeen KU %	Mc Nemar p	Ennen interventiota VE %	Intervention jälkeen VE %	Mc Nemar p
Henkinen hyvinvointi	13	15	0,75	15	22	0,16
Koettu terveys ja työkyky	19	30	0,05*	13	20	0,12

* p ≤ 0,05

** p ≤ 0,01

*** p ≤ 0,001

Taulukko 4. Psykososiaalisissa työolosuhteissa tutkimusaikana tapahtuneiden myönteisten muutosten yhteys henkisen hyvinvoinnin sekä koetun terveyden ja työkyvyn alkutilanteen, niissä tutkimusaikana mitatun muutoksen, ryhmän sekä psykososiaalista työolosuhdetta kuvaavan summamuuttujan alkutilanteen välillä. Muutos on laskettu vuosien 2002 ja 1996/1998 vastausten välillä. Taulukossa esitetään logistisen regressiomallin kertoimet (OR) ja niiden 95 %:n luottamusväli (lv). Henkisen hyvinvoinnin, koetun terveyden ja työkyvyn sekä psykososiaalista työolosuhdetta kuvaavan summamuuttujan alkutilanne vuonna 1996 tai 1998 luokiteltiin hyväksi, mikäli summamuuttujan arvo oli pienempi kuin 3,5 (1 = hyvä - 5 = huono).

	Muutos vaikutusmahdol- lisuudessa omaan työhön OR (95 % lv)	Muutos tyytyväisyydessä esimiestyöhön OR (95 % lv)	Muutos työpaikan ilmapiirissä ja yhteistyössä OR (95 % lv)	Muutos innovatiivisuudessa OR (95 % lv)
Ryhmä – kuntoutujat – verrokki	1,47 [0,75–2,87] 1,00	0,84 [0,43–1,65] 1,00	0,61 [0,33–1,12] 1,00	0,76 [0,42–1,37] 1,00
Henkisen hyvinvoinnin muutos – parempaan/säilynyt ennallaan – huonompaan	2,96** [1,50–5,84] 1,00	4,83*** [2,39–9,75] 1,00	2,08* [1,10–3,93] 1,00	1,44 [0,78–2,67] 1,00
Koetun terveyden ja työkyvyn muutos – parempaan/säilynyt ennallaan – huonompaan	1,85 [0,93–3,66] 1,00	1,05 [0,53–2,10] 1,00	1,35 [0,72–2,55] 1,00	1,34 [0,72–2,50] 1,00
Henkinen hyvinvointi, alkutilanne – hyvä – huono	0,60 [0,22–1,62] 1,00	0,33* [0,12–0,87] 1,00	0,61 [0,24–1,54] 1,00	0,71 [0,29–1,74] 1,00
Koettu terveys ja työkyky, alkutilanne – hyvä – huono	0,92 [0,35–2,46] 1,00	0,98 [0,36–2,62] 1,00	0,75 [0,32–1,78] 1,00	1,01 [0,44–2,35] 1,00
Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, alkutilanne – hyvä – huono	5,59*** [2,24–13,92] 1,00			
Tyytyväisyys esimiestyöhön, alkutilanne – hyvä – huono		4,74*** [2,21–10,16] 1,00		
Työpaikan ilmapiiri ja yhteistyö, alkutilanne – hyvä – huono			3,68** [1,42–9,56] 1,00	
Innovatiivisuus, alkutilanne – hyvä – huono				2,50** [1,37–4,57] 1,00

* $p \leq 0,05$ ** $p \leq 0,01$ *** $p \leq 0,001$

Taulukko 5. Fyysisissä työolosuhteissa tutkimusajankana tapahtuneiden myönteisten muutosten yhteys henkisen hyvinvoinnin ja työkyvyn alkutilanteen, niissä tutkimusajankana mitatun muutoksen, ryhmän sekä fyysistä työolosuhdetta kuvaavan summamuuttujan alkutilanteen välillä. Muutos on laskettu vuosien 2002 ja 1996/1998 vastausten välillä. Taulukossa esitetään logistisen regressiomallin kertoimet (OR) ja niiden 95 %-n luottamusväliä (lv). Henkisen hyvinvoinnin sekä koetun terveyden ja työkyvyn alkutilanne vuonna 1996 tai 1998 luokiteltiin hyväksi, mikäli summamuuttujan arvo oli pienempi kuin 3,5 (1 = hyvä – 5 = huono). Fyysisistä työolosuhteista kuvaavan summamuuttujan alkutilanne 1996 tai 1998 luokiteltiin hyväksi, mikäli sen arvo oli pienempi kuin 2,25 (1 = hyvä – 3 = huono).

	Työympäristön muutos OR (95 % lv)	Työn fyysisten kuormitustekijöiden muutos OR (95 % lv)	Muutos koneissa ja laitteissa tapaturmatekijöinä OR (95 % lv)	Työpaikalla liikumisen vaaratekijöiden muutos OR (95 % lv)
Ryhmä – kuntoutujat – verrokki	0,83 (0,43–1,61) 1,00	0,64 (0,35–1,18) 1,00	1,73 (0,89–3,36) 1,00	0,65 (0,34–1,26) 1,00
Henkisen hyvinvoinnin muutos – parempaan/säilynyt ennallaan – huonompaan	1,82 (0,92–3,64) 1,00	1,26 (0,67–2,38) 1,00	0,81 (0,41–1,62) 1,00	1,09 (0,54–2,19) 1,00
Koetun terveyden ja työkyvyn muutos – parempaan/säilynyt ennallaan – huonompaan	1,02 (0,51–2,04) 1,00	1,84 (0,97–3,49) 1,00	2,13* (1,05–4,31) 1,00	1,30 (0,64–2,62) 1,00
Henkinen hyvinvointi, alkutilanne – hyvä – huono	0,27* (0,09–0,77) 1,00	0,61 (0,25–1,48) 1,00	2,06 (0,68–6,24) 1,00	0,68 (0,26–1,75) 1,00
Koettu terveys ja työkyky, alkutilanne – hyvä – huono	0,67 (0,27–1,66) 1,00	1,19 (0,49–2,86) 1,00	1,29 (0,46–3,59) 1,00	1,29 (0,45–3,71) 1,00
Työympäristö, alkutilanne – hyvä – huono	7,71*** (3,23–18,40) 1,00			
Työn fyysiset kuormitustekijät, alkutilanne – hyvä – huono		2,42** (1,33–4,41) 1,00		
Koneet ja laitteet tapaturmatekijöinä, alkutilanne – hyvä – huono			2,85* (1,01–8,04) 1,00	
Työpaikalla liikumisen vaaratekijät, alkutilanne – hyvä – huono				4,96*** (1,95–12,62) 1,00

* $p \leq 0,05$ ** $p \leq 0,01$ *** $p \leq 0,001$

Psykososiaalisia ja fyysisiä työolosuhteita kuvaavien muuttujien hyvällä alkutilanteella oli voimakas yhteys näissä summa-muuttujissa tutkimusaikana tapahtuneisiin myönteisiin muutoksiin (OR 2,42–7,71). Koetun terveyden ja työkyvyn alkutilanteella eikä ryhmällä ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä psykososiaalisissa tai fyysisissä työolosuhteissa tutkimusajana tapahtuneisiin muutoksiin. (Taulukot 4 ja 5 sivuilla 279 ja 280.)

POHDINTA

Tässä tutkimuksessa selvitettiin kolmen vuoden seurantajaksolla ASLAK®-kuntoutuksen vaikutusta henkiseen hyvinvointiin sekä koettuun terveyteen ja työkykyyn. Lisäksi selvitettiin kuntoutujien henkisen hyvinvoinnin sekä koetun terveyden ja työkyvyn muutosten yhteyksiä työpaikan psykososiaalisten ja fyysisten työolosuhteiden kehitykseen.

Tutkimuksen perusteella ASLAK®-kuntoutuksella ei voitu vaikuttaa myönteisesti kuntoutujien henkiseen hyvinvointiin eikä koettuun terveyteen ja työkykyyn. Henkinen hyvinvointi sekä koettu terveys ja työkyky kehittyivät huonompaan suuntaan seuranta-aikana. Kuntoutujilla muutos oli verrokkeja suurempi, ja muutos oli koetun terveyden ja työkyvyn kohdalla tilastollisesti merkitsevä. Vastaa-jien henkisen hyvinvoinnin lisääntyessä tai pysyessä ennallaan oli kuitenkin kahdesta viiteen kertaa todennäköisempää, että vaikutusmahdollisuuksissa omaan työhön, tyytyväisyydessä esimiestyöhön sekä työpaikan ilmapiirissä ja yhteistyössä koettiin tutkimusaikana tapahtuneen muutos parempaan. Koetun terveyden ja työkyvyn muutoksen yhteys työolosuhteiden myönteisiin muutoksiin oli vähäistä. Tilastollinen yhteys työn fyysisiin kuor-

mitustekijöihin sekä vaikutusmahdollisuuksiin omaan työhön oli heikko.

Aikaisemmissa tutkimuksissa ASLAK®-kuntoutuksen on todettu vaikuttaneen myönteisesti terveyteen¹⁹ ja työkykyyn^{5,23}. Nyt saadut tulokset ovat ristiriidassa näiden tutkimusten kanssa, joiden loppukyselyt tehtiin pääsääntöisesti kuntoutuksen seurantajaksolla. Laitoskuntoutusintervention päättyessä mitatut myönteiset muutokset voivat heikentyä pitkän seuranta-ajan kuluessa.

Tämän tutkimuksen lähtökohtana oli, että ASLAK®-kuntoutuksella voidaan vaikuttaa henkiseen hyvinvointiin sekä terveyteen ja työkykyyn. Näiden tekijöiden myönteisen kehityksen^{vrt. 5, 19, 20, 23} voidaan olettaa vaikuttavan välillisesti sekä psykososiaalisiin että fyysisiin työolosuhteisiin siten, että kuntoutujan on helpompi terveyden ja voimautumisen lisääntymisen myötä saada aikaan muutoksia työolosuhteisiinsa.

Tutkimusjoukossa havaittiin henkisen hyvinvoinnin lisääntymisen tai sen ennallaan säilymisen yhteys psykososiaalisten työolosuhteiden myönteisiin muutoksiin. Aikaisemmissa tutkimuksissa on raportoitu samansuuntaisia muutoksia alhaiseen stressitasoon, työtyytyväisyyteen sekä koettuun hyvinvointiin liittyen^{vrt. 11, 18, 22, 30, 37}. ASLAK®-kuntoutuksella ei tässä tutkimuksessa kuitenkaan ollut vaikutusta näihin tekijöihin, sillä ryhmän vaikutus ei ollut tilastollisesti merkitsevä.

Henkisen hyvinvoinnin merkitys, hyvän esimiestyön, vaikutusmahdollisuuksien sekä työpaikan ilmapiirin ja yhteistyön tärkeys ovat saattaneet viimeaikaisen työelämäkeskustelun myötä tulla työpaikoilla yleisesti esiin, ja näihin tekijöihin on kiinnitetty aikaisempaa enemmän huomiota. Työolobarometrin mukaan näyttääkin siltä, että pitkällä aikaväl-

lillä suomalaisilla työpaikoilla esimiehen tuki ja kannustus on lisääntynyt ja työnteekijöiden työkyky työn henkisten vaatimusten suhteen hieman noussut; sen sijaan vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ovat hieman vähentyneet⁴¹.

Henkilön tilanteen ja muutoshalukkuuden analysointi on tärkeitä intervention positiivisten vaikutusten aikaan saamiseksi^{vt. 26}. Mikäli kuntoutusinterventio tapahtuu oikeaan aikaan suhteessa kuntoutujan muutosvalmiuteen, voidaan saavuttaa toivottuja tuloksia. Näyttää siltä, että mikäli kuntoutujan henkinen hyvinvointi ennen interventiota on ollut huono, hän on todennäköisemmin kokenut intervention jälkeen myönteisiä muutoksia työolosuhteissaan kuin ne kuntoutujat, joiden henkinen hyvinvointi on ollut hyvä jo ennen kuntoutusta. Selityksenä voi olla kuntoutuksen oikea-aikaisuus tai työpaikalla koetut muutosta vahvistavat tekijät, kuten esimiehen tuki, huomio ja kiinnostus. Koettu henkisen hyvinvoinnin muutos parempaan on jo sinänsä voinut toimia vahvistavana tekijänä työolosuhteiden muutoksessa^{vt. 4}.

Psykososiaalisten ja fyysisten työolosuhteiden myönteisten muutosten sekä näiden muuttujien hyvän alkutilanteen välillä oli voimakas tilastollinen yhteys tutkimusaineistossa. Kun työolosuhteet olivat tutkimuksen alussa hyvät, koettiin niissä myös tutkimusaikana tapahtuvan useammin myönteistä kehitystä. Voidaan miettiä, olisiko kuntoutuksen tuomalle lisäarvolle edellytyksenä, että työpaikatason toiminta työolosuhteiden kehittämiseksi olisi tehty mahdollisimman hyvin ennen kuntoutusprosessin alkamista. Tässä työpaikan ja työterveyshuollon tuki olisi tärkeää. Aikaisemmassa tutkimuksessa on kuitenkin osoitettu tuen ASLAK®-kuntoutusprosessissa olleen vähäistä. Vastuu-

henkilön puuttumisen työpaikalta on myös koettu hankaloittaneen kuntoutusprosessin etenemistä³⁴.

Työelämän muutoksen myötä ASLAK®-kuntoutuksen painopiste tulisi Ylisassin³⁹ mukaan siirtää työn ja työolojen voimakkaampaan huomioon ottamiseen. Kuntoutuksessa muutos perinteisestä lääketieteellisestä kuntoutuksesta tulisi suunnata kohti ammatillista, lääketieteellisesti syvennettyä kuntoutusta ja tarkastelu ulottaa työn muutosten hallintaan. Mikäli kuntoutus integroituisi jo prosessin alkuvaiheessa tiiviimmin työhön, olisi kuntoutuksen vaikuttavuus työhön liittyviin tekijöihin mahdollisesti suurempi.

Pitkän seuranta-ajan myötä tutkittavien henkilöiden terveydessä tapahtuu luonnollisesti heikkenemistä. Koettu terveys ja työkyky kuitenkin heikkeni kuntoutujilla tilastollisesti enemmän kuin verrokeilla. Mikäli katoa ei olisi verrokien kohdalla esiintynyt, ei tilanteen huonontuminen kuntoutujilla välttämättä olisi näkynyt yhtä selvänä tilastollisena merkitsevyytenä. Henkisen hyvinvoinnin kohdalla tulos olisi saattanut olla tilastollisesti merkitsevämpi, mikäli kadon myötä kuntoutujien ryhmästä ei olisi poistunut huonoksi henkisen hyvinvointinsa alkutilanteessa kokeneita henkilöitä. Kuntoutujista poistui myös alkutilanteessa paljon kuntoutustarvetta kokeneita henkilöitä. Verrokeissa vastaavaa poistumaa ei tapahtunut. Voi olla, että tämä kuntoutujien poistuma on lieventänyt kuntoutujien tuloksia tutkimusaineistossa henkisen hyvinvoinnin sekä koetun terveyden ja työkyvyn suhteen. Laitoskuntoutukseen ohjautumisen taustalla on muitakin tekijöitä kuin terveyteen ja työkykyyn liittyvät tarpeet, ja näitä tekijöitä työterveyshuolto arvioi tehdessään esityksiä kuntoutukseen osallistujista. Suoyrjön ym.³¹

mukaan ASLAK®-kuntoutukseen osallistuneet eivät eronneet kohortista terveytensä puolesta lainkaan.

Tutkimuksen lähtökohtana oli standardin mukaisesti toteutettu Kelan tuote^{vrt. 12, 14, 15, 16}. Standardi määrittelee kuntoutuksen tavoitteet ja sisällön. Kuntoutuksen toteutuksessa saattaa kuitenkin esiintyä eroja kuntoutuslaitosten välillä^{vrt. 5}. Tämä on tarkoituksenmukaista, mikäli vaihtelu perustuu kuntoutujien erilaisiin tarpeisiin ja keinoihin saavuttaa kuntoutuksen tavoitteet. Mikäli standardin mukaista kuntoutusta ei ole toteutettu intervention toteuttaneissa yhdeksässä kuntoutuslaitoksessa kuntoutujien tarpeet huomioon ottaen, on tämä voinut vaikuttaa tutkimuksen tuloksiin. Kuntoutuslaitosten välisiä mahdollisia eroja kuntoutuksen toteutuksessa ei tarkasteltu tässä tutkimuksessa.

Tutkimuksen aineisto (n = 220) oli melko pieni. Kuntoutujien määrä (n = 79) ei antanut mahdollisuutta kuntoutuslaitostai toimialakohtaiseen tarkasteluun. Yritykset olivat pieniä ja keskisuuria, joten kuntoutuskurssin kokoaminen samasta yrityksestä ei ollut mahdollista. Vähäinen kuntoutujien määrä yhdestä yrityksestä saattaa vaikuttaa kuntoutusprosessin etenemiseen työpaikalla. Yksittäisten työntekijöiden voi olla vaikeampaa saada tukea kuntoutuksessa määriteltujen tavoitteiden toteuttamiselle.

Pitkittäisasetus sekä kaltaistettujen verrokkien käyttö antavat työlle syvyyttä. Pitkittäisasetuksen antama mahdollisuus seurata samoissa yrityksissä työskentele-

vien samojen tutkimushenkilöiden tilannetta ja käyttää identtisiä kysymyksiä sekä ennen että jälkeen intervention on tutkimukselle eduksi. Alkukyselyn eriaikaisuus ja kuntoutusinterventiosta loppukyselyyn kulunut vaihtelevan pituinen aika ovat tutkimuksen heikkouksia.

Tilastollisessa tarkastelussa käytettyjen summamuuttujien reliabiliteetti oli melko korkea (Cronbachin alfa 0,64–0,87). Reliabiliteetin tason määrittämiseen vaikuttavat mm. mittauksen tekotapa, mittauksen käyttötarkoitus sekä muuttujien määrä²⁴. Cronbachin alfa -kertoimien pysyvyys samalla tasolla alku- ja loppumittauksessa ilmentää mittareiden sisäisen konsistenssin hyvyttä. Tutkimuksessa käytetyt henkinen hyvinvointi sekä terveys ja työkyky -summamuuttujien välinen Pearsonin korrelaatiokerroin oli alkukyselyssä $r = 0,49$. Tässä tutkimuksessa nämä summamuuttujat käyttäytyivät eri tavalla, ne mittasivat eri ilmiöitä.

Tutkimustulokset osoittavat, että ASLAK®-kuntoutuksella ei voitu vaikuttaa myönteisesti kuntoutujien henkiseen hyvinvointiin eikä terveyteen ja työkykyyn pitkällä aikavälillä. Tämä todennäköisesti selittää myös sen, ettei kuntoutuksella voitu vaikuttaa välillisesti työolosuhteisiin. Vaikutusten aikaan saamiseksi tulisi kehittämistoiminnan painopiste olla työpaikkatason toiminnan vahvistamisessa. Lisäksi pitäisi tukea aiempaa enemmän kuntoutujien henkistä hyvinvointia, terveyttä ja työkykyä sekä kiinnittää huomiota työolosuhteiden kehittämiseen.

KIITOKSET

Kiitokset tutkimusta rahoittaneelle Kansaneläkelaitokselle.

KIRJALLISUUTTA

1. Bhattacharjee A, Chaun N, Sierra CO, Legras B, Benamghar L, Michaely J-P, Ghosh AK, Guillemin F, Ravaud J-F, Mur J-M & Group L: Relationships of Job and Some Individual Characteristics to Occupational Injuries in Employed People: A Community-Based Study. *J Occup Health* 45 (2003) 382–391.
2. Craig BN, Congleton JJ, Kerk CJ, Amendola AA, Gaines WG: Personal and Non-Occupational Risk Factors and Occupational Injury/Illness. *American Journal of Industrial Medicine* 49 (2006) 249–260.
3. Elo A-L, Leppänen A, Lindström K & Ropponen T: TSK, miten käytät Työstressikyselyä. Työterveyslaitos, Helsinki 1990.
4. Green LW & Kreuter MW: Health Program Planning: An Educational and Ecological Approach. McGraw-Hill, New York 2005.
5. Helo T: Kelan Aslak-toiminnan kustannusten ja vaikutusten arviointi. Kela Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 55, Turku 2000.
6. Henkilöstö ja työympäristö voimavarana pk-yrityksissä viidellä toimialalla: ESR-projektin loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriö, talous- ja suunnitteluosasto, tutkimus- ja kehittämisryhmä, Helsinki 2000.
7. Hinkka K, Takala I & Saarni H: Merenkulkualan Aslak-kurssien vaikuttavuus laboratorio- ja suorituskykymittareilla arvioituna. *Suomen Lääkärilehti* 55 (2000) 3: 173–177.
8. Holopainen K, Kurinen P, Nevala-Puranen N & ym: Aslak-kurssien vaikutukset lentomekaanikkien koettuun terveydentilaan ja suorituskykyyn. Puolen vuoden seurantatutkimus Suomen Ilmavoimien lentokonemekaanikoilla. *Sotilaslääketieteellinen aikakauslehti* 73 (1998) 4: 69–74.
9. Hopsu L, Korhonen O, Louhevaara V ym: Effects of ergonomic and exercise intervention on stress and strain in professional cleaning. *FinnAge-People and work, Research reports* 26 (1999) 138–146.
10. Huuskonen M, Laitinen H & Bergström M (toim.): Työkyky yksilön, pienyrityksen ja yhteiskunnan menestystekijänä 2. Työ ja ihminen, Tutkimusraportti 16. Työterveyslaitos, Helsinki 2000.
11. Kalimo R, Mutanen P, Pahkin K, Toppinen-Tanner S: Työssä jaksamisen voimavarat: työolot ja yksilölliset tekijät jaksamisen ennustajina. *Työ ja ihminen* 15 (2001) 73–82.
12. Kansaneläkelaitoksen (Kelan) kuntoutusprosessin standardi. Versio 2./26.5.1997.
13. Kansaneläkelaitoksen kuntoutustoiminta, toteutumisen seuranta 1992–1997. Kansaneläkelaitos, Terveys- ja toimeentuloturvaosasto, Kuntoutuslinja, Helsinki 1998.
14. Kelan laitospuotoisen kuntoutuksen standardi. Kansaneläkelaitos, Terveys- ja toimeentuloturvaosasto, Kuntoutuslinja, Helsinki 1998.
15. Kelan laitospuotoisen kuntoutuksen standardi. Versio 9/31.3.2003. Kansaneläkelaitos, Terveys- ja toimeentuloturvaosasto, Kuntoutuslinja, Helsinki 2003.
16. Kelan laitospuotoisen kuntoutuksen standardi. Versio 10, OTE/15.4.2004 Kansaneläkelaitos, Terveys- ja toimeentuloturvaosasto, Kuntoutuslinja, Helsinki 2004.
17. Ketola R: Physical work load as a risk factor for symptoms in the neck and upper limbs. Exposure assessment and ergonomic intervention. Akateeminen väitöskirja. Kuopion yliopiston julkaisuja D. Lääketiede 311. Kuopion yliopisto, Kuopio 2003.
18. Kivimäki M, Leino-Arjas P, Luukkonen R, Riihimäki H, Vahtera J & Kirjonen J: Work stress and risk of cardiovascular mortality, prospective cohort study of industrial employees. *Br Med J* 325 (2002) 857–860.
19. Kurki M: Kuntoutuskurssit pystyvyysodotusten vahvistajana. Miina Sillanpään Säätiön julkaisuja B:15, Helsinki 1999.
20. Kurki M: Missä kunnossa kuntoutukseen, entä kuntoutuksen jälkeen? Tules- ja Aslak-kurssit pystyvyysarvioiden vahvistajana. Miina Sillanpään Säätiön julkaisuja A:6, Helsinki 2004.
21. Lindström K, Hottinen V, Kivimäki M & Lämsäsalmi H: Terve Organisaatio -kysely. Menetelmän perusrakenne ja käyttö. Työterveyslaitos, Helsinki 1997.
22. Lindström K, Schrey K, Ahonen G, Kaleva S & Lahtinen M: Keskitetyn kehittämisohjelman työyhteisövaikutukset pientyöpaikoilla. Teoksessa: Huuskonen M, Laitinen H, Bergström M (toim.): Työkyky yksilön, pienyrityksen ja yhteiskunnan menestystekijänä 2. Työ ja ihminen tutkimusraportti 16, Työterveyslaitos, Helsinki 2000.
23. Nevala-Puranen N: Physical work and ergonomics in dairy farming: effects of occupationally oriented medical rehabilitation and environmental measures. Academic dissertation. Studies in sport, physical education and health 48. University of Jyväskylä, Jyväskylä 1997.

24. Nunnally JC & Bernstein IH: Psychometric Theory. McGraw-Hill, Inc., New York 1994.
25. Pohjonen T: Perceived work ability and physical capacity of home care workers: effects of the physical exercise and ergonomic intervention on factors related to work ability. Akateeminen väitöskirja. Kuopion yliopiston julkaisuja D. Lääketiede 260. Kuopion yliopisto, Kuopio 2001.
26. Prochaska JO, Norcross JC & Diclemente CC: Changing for Good. An Imprint of Harper Collins Publisher, Quill 1994.
27. Rissanen P: Suomalaisen varhaiskuntoutustoiminnan historia ja kehitysnäkymät. Teoksessa: Anttonen M (toim.): Varhaiskuntoutus. Suomen teollisuuslääketieteen yhdistys, Pohjois-Suomen alaosasto, Oulu 1992.
28. SAS Institute Inc. SAS/START® User's Guide. Version 8. Cary, SAS Institute Inc., NC 1999.
29. Savinainen M: Physical Capacity and Workload among Ageing Workers. Academic dissertation. Acta Universitatis Tampereensis 1025. Tampere University Press, Tampere 2004.
30. Sparks K, Faragher B & Cooper CL: Well-being and occupational health in the 21st century workplace. J of Occupational and Organizational Psychology 74 (2001) 489–509.
31. Suoyrjö H, Hinkka K, Kivimäki M, Klaukka T, Pentti J & Vahtera J: Allocation of rehabilitation measures provided by the Social Insurance Institution in Finland: A register linkage study. J Rehabil Med 39 (2007) 198–204.
32. Tamminen-Peter L: Hoitajan fyysinen kuormittuminen potilaan siirtymisen avustamisessa – kolmen siirtomenetelmän vertailu. Akateeminen väitöskirja. Turun yliopiston julkaisuja C 228, Turun yliopisto, Turku 2005.
33. Tuomi K, Ilmarinen J, Martikainen R, Aalto L & Klockars M: Aging, work, life-style and work ability among Finnish municipal workers in 1981–1992. Scand J Work Environ Health 23 Suppl 1 (1997) 58–65.
34. Turja J, Kaleva S & Nygård C-H: Kuntoutusprosessin eteneminen työpaikalla. Työelämän tutkimus 1 (2005a) 24–35.
35. Turja J, Kaleva S & Nygård C-H: ASLAK®-kuntoutuksen vaikutus työpaikan koettuihin fyysisiin työolosuhteisiin kolmen vuoden seurantajaksoilla. Kuntoutus 4 (2005b) 17–29.
36. Turja J, Jalonen P, Kaleva S & Nygård C-H: ASLAK-kuntoutuksen vaikutus työpaikan psykososiaalisiin työolosuhteisiin kolmen vuoden aikana. Sosiaalilääketieteellinen Aikauslehti 43 (2006) 24–33.
37. Vahtera J, Kivimäki M, Ala-Mursula L & Pentti J: Työn hallinta ja työaikojen hallinta. Teoksessa: Vahtera J, Kivimäki M & Virtanen P (toim.): Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Työterveyslaitos, Helsinki 2002.
38. Väyrynen S & Könönen U: Short and long-term effects of a training programme on work postures in rehabilitees: A pilot study of loggers suffering from back troubles. Int J Ind Erg 7 (1991) 103–109.
39. Ylisassi H: Millainen on ammatillisesti syvennetyn kuntoutuksen tulevaisuus? Kuntoutus 1 (2002) 21–36.
40. Ylisassi H, Keränen L & Mäkitalo J: Työhön integroitu varhaiskuntoutuksen kehittämishanke ASLAK®-kurssitoiminnan kehittämiseksi. Työpapereita 2/2004. Merikosken kuntoutus- ja tutkimuskeskus, Oulu 2004.
41. Ylöstalo P: Työolobarometri. Lokakuu 2005. Työpoliittinen tutkimus 311. Työministeriö, Helsinki 2006.
42. Zwerling C, Sprince NL, Wallance RB, Davis CS, Whitten PS & Heeringa SG: Risk Factors for Occupational Injuries among Older Workers: An Analysis of the Health and Retirement Study. American Journal of public Health 86 (1996) 9: 1306–1309.

TtM, tutkija Johanna Turja
johanna.turja@ttl.fi
Työterveyslaitos, Helsinki

MMM, VTM, tutkija Simo Kaleva
simo.kaleva@ttl.fi
Työterveyslaitos, Helsinki

FT, professori Clas-Håkan Nygård
clas-hakan.nygard@uta.fi
Tampereen yliopisto, Terveystieteen laitos, Tampere

Tiede yrityksiä palvelemaan

Simo Salminen

Elise Ramstad ja Tuomo Alasoini (toim.) Työelämän tutkimusavusteinen kehittäminen Suomessa. Tykes raportteja 53. Helsinki, 2007. 453 s.

1960- ja 1970-luvuilla saattoi kuulla iskulauseen ”Tiede kansaa palvelemaan”. Se tarkoitti, että tutkimuksen tuloksia tulisi käyttää työtätekevien aseman parantamiseen. Samalla se oli suunnattu yritysten voittojen lisäämiseen tähtääviä hiostustoimia eli niin sanottuja kellokalleja vastaan.

1990-luku toi uusia tuulia tutkimuksen ja työelämän suhteisiin. Paavo Lipposen hallituskautena aloitettiin kansallinen tuottavuusohjelma, jossa tutkimusta käytettiin yhtenä keinoja yritysten tuottavuuden parantamiseen. Työntekijäjärjestöille tuottavuusaate myytiin sillä, että parantunut tuottavuus takaisi parhaiten työpaikkojen säilymisen.

Tuottavuusohjelmaa seurasi uudella vuosituhanhannella Työelämän kehittämisohjelma eli Tykes, jossa tutkimuksen keinoin pyrittiin yritysten tuottavuuden parantamisen ohella laajemminkin työhyvinvoinnin edistämiseen. Käsillä olevaa kirjaa voi pitää jossain mielessä Tykes-ohjelman testamenttina, sillä tuottavuuden sijasta nyt haetaan innovaatioita. Tykeskin on yhdistetty Tekesiin, joka sanoo teknologian ohella kehittävänsä

suomalaisia innovaatioita. Tiede ja siihen perustuva kehitystoiminta on siis otettu yritysten käyttöön.

ERI NÄKÖKULMIA KIRJAAN

Tämänkaltaista kokoomateosta voidaan lukea monesta eri tarpeesta. Ensimmäisenä on rahoittajan näkökulma: Valtio on sijoittanut noin 15 vuoden aikana noin kymmenen miljoonaa euroa vuodessa työelämän tutkimukseen. Tuloksena on ollut hankkeita sadoissa ellei tuhansissa yrityksissä, joissa on tehty niiden toivomia parannuksia. Ainakaan kirjassa ei esitetä selvää osoitusta siitä, että hankkeet olisivat lisänneet tuottavuutta. Valtiovalta on silti ollut tyytyväinen, koska Tekes jatkaa tutkimustyön rahoitusta.

Yksittäisen yrityksen edustaja saattaisi etsiä konsulttia selvittämään yrityksessä havaittua ongelmaa, esimerkiksi työilma-
piirikartoituksen mukaan yrityksen heikko sisäinen tiedonkulku heikentäisi tuottavuutta. Kirjan vastaus on joukko erilaisista lähtökohdista työskenteleviä tutkijoita, joilla ei ole selkeitä ratkaisuja erilaisiin ongelmiin. Melkein kaikki lähestymistä-

vat kuitenkin sisältävät työntekijöiden aktivoimisen miettimään yrityksen toimintaa.

Nuori tutkija voisi etsiä kirjasta tutkimusryhmää esimerkiksi väitöskirjan teko mielessä. Kirja kertoisi hänelle, että on olemassa monia erilaisia lähestymistapoja, joista jokin saattaisi miellyttää häntä. Artikkelin kirjoittajien kautta hän saisi yhteyden tutkimusryhmään.

Tiedeyhteisön näkökulmaa saattaisi tarkastella joku vanhempi tutkija. Kirjan perusteella hän toteaisi, että työelämän tutkimuksessa on kasvanut melkoinen joukko tutkijoita, voisi puhua jopa ”kriittisen massan” saavuttamisesta. Vaikka suuri osa tutkimustyöstä on käytetty yksittäisten yritysten ongelmien ratkaisemiseen, on laaja massa tuottanut myös huippututkimusta (Yrjö Engeström), jota rahoittajat nykyisin painottavat.

TEORIOIDEN YHDISTÄMINEN

Yksi mahdollinen näkökulma näinkin montaa eri lähestymistapaa käsittelevään kirjaan on kysyä, olisiko mahdollista yhdistää eri lähestymistavat yhdeksi teoriaksi. Tällä saavutettaisiin se etu, että kaikki alan tutkijat ponnistelisivat samaa teoriaa eteenpäin vievän metodologian kehittämiseksi, kun nyt jokaisen eri teorian kannattajat työskentelevät oman näkökantansa puolesta. Ainakaan tällä hetkellä ei näytä mahdolliselta yhdistää

eri lähestymistapoja yhteen. Yhdistyminen vaatisi luultavasti teoreettisen harppauksen, joka pystyisi yhdistämään eri teorian uudella tasolla.

AMMATTIKORKEAKOULUJEN ROOLI

Ammattikorkeakoulut ovat uusi tekijä työelämän tutkimuksen kentässä. Niiden ohjelmissa vaaditaan opiskelijoilta 80 tunnin tutkimuspanosta, jolla voidaan tehdä yritykselle pienimuotoinen selvitys. Vaikka yksittäisen opiskelijan selvitys saattaa olla vähäinen, voi opinnäytetöiden runsaasta joukosta kasvaa aikaa myöten merkittäviäkin muutosprosesseja. Näin varsinkin kun ammattikorkeakoulujen opettajat alkavat järjestään olla tohtoreita, joten heillä on edellytyksiä laajempaankin teoreettiseen kehittelyyn. Ammattikorkeakoulujen kehityspanos on nyt jo joillakin maantieteellisillä alueilla merkittävä.

LOPUKSI

”Työelämän tutkimusavusteinen kehittäminen Suomessa” on tarpeellinen teos, joka voi toimia eräänlaisena työelämän tutkimuksen hakuteoksena. Samalla se tuo esiin tutkimuksen monimuotoisuuden. Myöskin teoksen ajoitusta voi pitää onnistuneena, sillä Tykes-ohjelman päätyttyä vastaavan teoksen kokoaminen voisi olla vaikeampaa.

vanhempi tutkija, VTT, dos. Simo Salminen
Työterveyslaitos, Helsinki
Inhimillinen työ -osaamiskeskus, Työturvallisuustiimi
simo.salminen@ttl.fi

Engagemang i arbete och familjecentrering för arbetare i vårdbranschen

I undersökningen utrönas vilken betydelse som arbetstagare inom social- och hälsovård fäster vid arbete och familj och hur de samordnar arbetet och familjelivet. Studien bygger på en kvalitativ undersökningsmetod och baserar sig på 18 skildringar. Materialet har granskats genom en diskursanalys och resultaten har tolkats på basis av teorierna om yrkesengagemang och gränsen mellan arbete och familj. Det främsta resultatet är att deltagarna är både familje- och arbetscentrerade. Detta betyder inte att alla arbetare bildar en homogen grupp och att de fungerar på samma sätt i vardagen. Tvärtom visar forskningsrönen att det finns tre olika strategier när det gäller att samordna arbete och familj. I den restriktiva strategin kretsar skildringen starkt kring familjen, och gränserna mellan familj och arbete är klara. Inget tillåts att hota familjens välbefinnande. Den balanserande strategin handlar om ett levnadssätt där

arbetaren vill satsa på både familj och arbete. Arbetaren är flexibel när det gäller arbete och familj. I den förstärkande strategin upplevde berättarna att arbetet och familjen gagnar varandra, vilket tyder på en positiv växelverkan mellan arbete och familj. Den använda undersökningsmetoden ger en helhetsomspännande uppfattning om samordningen mellan arbete och familj. Ur detta perspektiv är det möjligt att se individuella värden och hur de påverkar verksamheten och de förväntningar som riktas på arbetsgivaren.

► **Nyckelord:** arbetets och familjens betydelse, gränsen mellan arbete och familj, belastning, balans, förstärkande

Outi Wallin
SVM, Tammerfors universitet,
institutionen för socialpolitik och
socialarbete

Samordning av arbete och familj bland finländare i chefsställning: upplevt stöd från organisationen och välbefinnande

Undersökningen är inriktad på samordningen av arbete och familj bland personer i chefsställning i Finland. Samordningen av arbete och familj granskades på basis av s.k. positiv och negativ överspillning. Utöver detta var målet att reda ut om ett upplevt stöd från organisationen kunde påverka förhållandet mellan personens välbefinnande och spilleffekten mellan arbete och familj. Undersökningen genomfördes som en förfrågning bland finländska chefer (n=1301). Av deltagarna var 30 procent kvinnor och 70 procent män. Studien visade att det är vanligare med en positiv överspillning mellan arbete och familj än med en negativ överspillning. Detta gällde särskilt kvinnorna, som upplevde mer positiv överspillning, både från arbetet till familjen och vice versa, än männen. Männen upplevde en större negativ överspillning från familjen till arbetet jämfört med kvinnorna. Vidare kom det fram att den positiva överspillningen hade en positiv

effekt och den negativa överspillningen en negativ effekt på trivseln i arbetet (engagemang i arbetet), parförhållandet och trivseln med livet i allmänhet (nöjdhet med livssituationen). Upplevelsen av stöd från organisationens sida främjade trivseln i arbetet och gav ett visst skydd mot den negativa effekt på välbefinnandet som överspillningen mellan arbete och familj har.

► **Nyckelord:** överspillning, arbete, familj, engagemang i arbetet, parförhållande, nöjdhet med livssituationen, chefsarbete, kön

Marjo Siltaloppi
Forskare, PsM, PeM
Tammerfors Universitet, Psykologiska
Institutionen, Tammerfors, Finland

Ulla Kinnunen
Professor
Tammerfors Universitet, Psykologiska
Institutionen, Tammerfors, Finland

Sambandet mellan arbetets krav och resurser och arbetets dragningskraft hos finländska ledare: tilltron till det egna kunnandet som en förändrande och förmedlande faktor för sambandet

Vår målsättning var att utreda på vilket sätt ledares (N=1301) krav i arbetet (krävande förmansuppgifter, rollförvirring) och resurser (behärskande av arbetsuppgifterna, arbetets säkerhet, organisationens stöd) samt tilltron till det egna kunnandet hänger samman med deras upplevelser om arbetets dragningskraft. Vi var särskilt intresserade av tilltron till det egna kunnandet som en förändrande och förmedlande faktor när det gäller sambandet mellan kraven och resurserna i arbetet och arbetets dragningskraft. Resultaten visade att arbetets dragningskraft och tilltron till det egna kunnandet var på en hög nivå hos ledarna. Det visade sig att arbetets dragningskraft låg i arbetets samtliga resurser, dock främst i behärskande av arbetsuppgifterna och organisationens stöd. Tilltron till det egna kunnandet påverkade sambandet mellan arbetets säkerhet, krävande förmansuppgifter, rollförvirring och arbetets dragningskraft. Särskilt ifall arbetets säkerhet var god, kände ledare med en stor tilltro till det egna kunnandet en större dragningskraft till arbetet än ledare med en liten tilltro. För det andra kände ledare med en stor tilltro till det egna kunnandet även en stark dragningskraft till arbetet i de fall där förmansuppgifterna var särskilt krävande. För det tredje skyddade en stor tilltro till det egna kunnandet upplevelsen av arbetets dragningskraft i situationer där rollförvirringen var stor. Tilltron fungerade också som en partiell för-

medlare mellan arbetets resurser och arbetets dragningskraft. Stora resurser i arbetet hängde samman med en stor tilltro till det egna kunnandet, vilket i sin tur var kopplat till en hög dragningskraft till arbetet. Överlag visade undersökningen att personliga egenskaper hade betydelse för upplevelsen av arbetets dragningskraft. I fortsättningen är det viktigt att närmare koppla personligheten till den teoretiska modellen om arbetets krav och resurser.

► **Nyckelord:** modellen för arbetets resurser och arbetets krav, personlighet, förmansställning, behärskande av arbetet, arbetets säkerhet, organisationens stöd, rollförvirring, förmansuppgifternas krävande natur

Carita Ahtilinna,
carita.ahtilinna@jamk.fi
Studierådgivare, psykolog, PsM Jyväskylä
yrkespedagogiska lärarhögskola, Jyväskylä
Kankaanpää rehabiliteringscenter,
Kankaanpää

Taru Feldt
Professor (bitr.) PsD, docent
Jyväskylä universitet, institutionen för
psykologi, Jyväskylä

Ulla Kinnunen
Professor, PsD, docent
Tammerfors universitet, institutionen för
psykologi, Tammerfors

Anne Mäkikangas
Universitetslärare, PsD
Jyväskylä universitet, öppna universitetet,
Jyväskylä

Mot arbetslivet-metodens effekt när det gäller övergång till studier på andra stadiet och depressionssymptom hos unga

Metoden Mot arbetslivet är utformad för att främja steget från grundskolan till utbildning på andra stadiet eller yrkesutbildning och för att stärka den mentala hälsan hos unga elever som är på väg att slutföra sina grundskolestudier. I undersökningen, som genomfördes som en slumpbaserad fältstudie bland 1034 elever, granskade man hur metoden inverkar på elever på andra stadiet och elever i yrkesutbildning. Ettårsuppföljningen avslöjade att mängden sociala band med anknytning till studierna hade ökat och att dessa nätverk omfattade fler vuxna. Det förekom en interaktionseffekt med områdena depressionsrisk och inlärningssvårigheter inom depressionssymptom och utbrändhet. Metoden minskade på depressionssymptomen bland de elever som från en början hotades av depression. Bland elever som hotades av depres-

sion och hade inlärningssvårigheter minskade metoden på utbrändheten.

► **Nyckelord:** fältstudie, grundundervisning, gruppmetod, inlärningssvårigheter, karriärplanering, karriärval, mental hälsa, sociala band, unga, utbrändhet

Jukka Vuori
forskningsprofessor, FD
Organisationsutveckling,
Arbetshälsoinstitutet, Helsingfors

Pertti Mutanen
senior expert, FM
Statistiktjänster, Arbetshälsoinstitutet,
Helsingfors

Petri Koivisto, forskare, PsM,
Markku Jokisaari, forskare, FD,
Katariina Salmela-Aro, professor, PsD,
Organisationsutveckling,
Arbetshälsoinstitutet, Helsingfors och
psykologiska institutionen,
Jyväskylä Universitet

Inverkan av ASLAK®-rehabilitering på det psykiska välbefinnandet och den upplevda hälsan och arbetsförmågan, och sambandet mellan dessa faktorer och förändringar i arbetsförhållandena under en treårsperiod

I undersökningen utreddes hur ASLAK®-rehabilitering inverkar på det psykiska välbefinnandet och den upplevda hälsan och arbetsförmågan. Man synade dessutom hur personens psykiska välbefinnande och upplevda hälsa och arbetsförmåga hänger samman med de psykosociala och fysiska arbetsförhållandena på arbetsplatsen. Undersökningen genomfördes som en kontrollerad långtidsstudie med 79 rehabiliteringspatienter och en referensgrupp på 141 personer. Data samlades in via frågeblanketter. Deltagarnas psykiska välbefinnande och upplevda hälsa och arbetsförmåga blev i genomsnitt sämre under undersökningsperioden. Förändringen var större hos rehabiliteringspatienterna. För de deltagare vars psykiska välbefinnande hölls på samma nivå eller förbättrades under övervakningsperioden fanns det två till fem gånger större sannolikhet (OR 2,08 - 4,83) att man upplevde en förbättring i möjligheterna att påverka i arbetet, nöjdheten med chefsarbetet och atmosfären och samarbetet på arbetsplatsen. Sambandet mellan förändringar i den upplevda hälsan och arbetsförmågan och positiva förändringar i arbetsförhållandena var svagt. Det fanns en statistiskt sett betydelsefullt koppling till maskiner och apparater som riskfaktorer för arbetsolyckor, och även en svag statistisk kopp-

ling till fysiska belastningsfaktorer och möjligheterna att påverka det egna arbetet. Inga betydande statistiska skillnader upptäcktes mellan rehabiliteringspatienterna och referensgruppen när det gällde upplevda förändringar i de psykosociala och fysiska arbetsförhållandena på arbetsplatsen. På basis av undersökningen hade ASLAK®-rehabiliteringen ingen gynnsam inverkan på lång sikt på rehabiliterarnas psykiska välbefinnande eller deras upplevda hälsa och arbetsförmåga. Ovan nämnda faktorer hade inte heller någon gynnsam inverkan på rehabiliteringspatienternas arbetsmiljö.

► **Nyckelord:** tidig rehabilitering, psykiskt välbefinnande, hälsa, arbetsförmåga

Johanna Turja
Forskare, HvM
Arbetshälsoinstitutet, Helsingfors
E-post johanna.turja@ttl.fi

Simo Kaleva
Forskare, AFM, PM
Arbetshälsoinstitutet, Helsingfors
E-post simo.kaleva@ttl.fi

Clas-Håkan Nygård,
Professor, FD
Tammerfors universitet,
Hälsövetenskapliga institutionen,
Tammerfors
E-post clas-hakan.nygard@uta.fi

Professional commitment and family-centeredness in the daily lives of nursing workers

This article analyses the type of meanings that care workers assign to work and family as well as how they reconcile work and family. The research method employed was qualitative and based on 18 narratives. The analysis method employed was discourse analysis and the results were interpreted with occupational commitment theories and work-family border theories. This study found that the narrators are both family and work-centered. This does not mean that they are homogeneous as a group, rather that they apply three different types of strategies to balance work and family. In a restrictive strategy, the narrative was strongly family-centered, which means that nothing is allowed to threaten the welfare of the family. These workers maintain clearly-defined boundaries between work and family. The balancing strategy comprehends an approach to living, in which the narrator wants to devote him or herself to both work and family. In order to maintain welfare both the worker and the employer need to be flexible. In a strengthening

strategy the narrator experiences that he or she is able to assimilate aspects of work and family roles that add resources. They also feel that reconciling work and family is not problematic. This demonstrates that work and family support each other in a positive way. The method used in this research provides a comprehensive picture of the relationship between work and family, where the significance of individual meanings can be perceived. These meanings have an influence on a worker's everyday behaviours, their choices in advantaging social security alternatives and the expectations they have for the employer.

► **Keywords:** meaning of work and family, work-family interface, strain, balance, enhanceability

Outi Wallin,
(MSocSc)
University of Tampere, Department of
Social Policy and Social Work
email outi.wallin@uta.fi

Work-family interface among Finnish managers: perceived organizational support and well-being

The aim of this study was to examine the work-family interface among Finnish managers. The work-family interface was approached using the concept of positive and negative spillover. We were also interested in knowing whether the relationship between spillover experiences between work and family and well-being would be moderated by perceived organizational support. The study was conducted among 1,301 Finnish managers, who took part in a questionnaire study. Of the participants, 30% were women and 70% men. The study showed that positive spillover between work and family was more common than negative spillover. This was especially true for women, as women reported more positive work-to-family and family-to-work spillover than men. Men, however, reported more negative family-to-work spillover than women. It was also found that positive spillover was reflected positively and negative spil-

lover negatively in well-being at work (work engagement), well-being in the partner relationship (spousal satisfaction) and well-being generally in life (life satisfaction). Perceived organizational support promoted well-being at work and protected to some extent against the negative effects of spillover between work and family on well-being.

► **Keywords:** spillover, work, family, work engagement, spousal satisfaction, life satisfaction, managerial work, gender

Marjo Siltaloppi,
Researcher,
M.Sc. (Psych), M. Sc. (Education)
University of Tampere, Department of
Psychology, Tampere, Finland
email marjo.siltaloppi@uta.fi

Ulla Kinnunen,
Professor
University of Tampere, Department of
Psychology, Tampere, Finland

Associations of job demands and resources with work engagement among Finnish managers: self-efficacy as moderator and mediator

Our goal was to investigate the associations of managers' (N=1301) job demands (demands in leadership work, role conflict), job resources (job control, job security, organizational support) and self-efficacy with their experience of work engagement. The specific research interest was to investigate the possible roles of self-efficacy as a moderator and mediator in the associations between job demands/resources and work engagement. The results showed that the average levels of managers' job engagement and self-efficacy were relatively high. The managers' job engagement was predicted by all the job resources studied; most strongly, however, by job control and organizational support. Self-efficacy moderated the relationships between work engagement and job security, demands in leadership work and role conflict. Firstly, in a situation of high job security the managers with high self-efficacy reported stronger work engagement than managers with low self-efficacy. Secondly, in a situation when leadership work was very demanding, the managers with high self-efficacy showed the strongest work engagement. Thirdly, managers' high self-efficacy served to protect their experience of work engagement against the adverse effects of role conflicts at work. In addition, self-efficacy partially acted as a mediating factor in the relationships between job resources and work

engagement. A high level of job resources was associated with a managers' high self-efficacy, which in turn, was related to strong work engagement. Taken as a whole, the present study showed that managers' personal qualities, i.e., self-efficacy, played an important role in their experiences of work engagement. In the future, in the light of these findings, the personality factor should be taken into account more clearly in the job demand-resources model.

► **Keywords:** Key words: job demand-resources model, personality, managerial work, job control, job demands, organizational support, role conflict, demands in leadership work

Carita Ahtilinna,
Study Advisor, Psychologist, M.A.
Vocational Teacher Education College,
Jyväskylä Rehabilitation Center of
Kankaanpää, Kankaanpää
email carita.ahtilinna@jamk.fi

Taru Feldt,
Acting Professor, Ph.D.
University of Jyväskylä, Department of
Psychology, Jyväskylä

Ulla Kinnunen,
Professor, Ph.D.
University of Tampere, Department of
Psychology, Tampere

Anne Mäkikangas,
Lecturer, Ph.D.
Open University of the University of
Jyväskylä

Impacts of the School-to-Work Group Method on youth transition to secondary level studies and depression symptoms

The Towards Working Life group method was designed to promote the transition to upper secondary level or vocational studies and to support mental health among young people finishing their basic education. This study examined the effects of the intervention during upper secondary and vocational studies in a randomized field experiment study comprehending a total of 1,034 students. At the one-year follow-up, the program had increased both education-related social ties and the number of adults in these ties. The group intervention had interaction effects, with a baseline risk of depression and learning difficulties presenting with symptoms of depression and school burnout. Among those initially at risk for depression, the intervention decreased symptoms of depression. For students who were at risk for depression and had learning difficulties, the intervention decreased the incidence of school burnout.

► **Keywords:** adolescence, basic education, field experimental study; career choice, career intervention; group method; mental health; social ties; school burnout; learning difficulties

Jukka Vuori
(PhD), Research Professor
Centre of Expertise for Work
Organizations, Finnish Institute of
Occupational Health, Helsinki
email jukka.vuori@ttl.fi

Pertti Mutanen
(MA (Philosophy)), Senior Adviser
Statistical Services, Finnish Institute of
Occupational Health, Helsinki

Petri Koivisto,
MA (Psychology), Researcher;
Markku Jokisaari (PhD), Researcher;
Katariina Salmela-Aro (PsD), Professor
Centre of Expertise for Work
Organizations, Finnish Institute of
Occupational Health, Helsinki and
University of Jyväskylä, Department of
Psychology, Centre of Excellence on
Learning and Motivation

Impact of ASLAK® rehabilitation on mental well-being as well as perceived health and work ability, and their connection to changes in working conditions for a three-year observation period

The study examined the impact of ASLAK® rehabilitation on mental well-being as well as perceived health and work ability. Connections between mental well-being and work ability and psychosocial and physical working conditions were also examined. This research was conducted as a controlled longitudinal study, whose data comprehends 79 rehabilitators and 141 control subjects. Data was collected by means of questionnaires. On average, the mental well-being and perceived health and work ability of study participants decreased during the observation period; the change in rehabilitators was greater than that of the control subjects. In cases where the respondents' mental well-being remained the same or increased, it was two to five times more likely (OR 2.08–4.83) that the ability to influence one's own work and one's satisfaction in supervision as well as the working environment and co-operation would be perceived as having improved. The link between perceived health and work ability and positive changes in working conditions was weak. There was a statistically significant link to accident factors, their relationship to machines and equipment, and a weak statistical link to

physical strain factors and the ability to influence one's own work. No statistically significant differences between rehabilitators and control subjects were observed in their perception of changes in psychosocial and physical working conditions at the workplace. The study found that ASLAK® rehabilitation did not have a long-term positive impact on the mental well-being of rehabilitators or their perceived health and work ability. These factors also failed to have a positive impact on the rehabilitators' working environment.

► **Keywords:** early rehabilitation, mental well-being, health, work ability

Johanna Turja,
Researcher, Master of Health Sciences
Finnish Institute of Occupational Health
(FIOH), Helsinki
email johanna.turja@ttl.fi

Simo Kaleva,
Researcher, M.Sc. Agriculture and Forestry,
Master of Social Sciences, Finnish Institute
of Occupational Health (FIOH), Helsinki
email simo.kaleva@ttl.fi

Clas-Håkan Nygård,
Professor, PhD
University of Tampere, Tampere School of
Public Health (TSPH), Tampere
email clas-hakan.nygard@uta.fi

KIRJOITTAJAT

Carita Ahtilinna

opintoneuvoja, psykologi, PsM
Jyväskylän ammatillinen opettajakorkeakoulu,
Jyväskylä
Kuntoutuskeskus Kankaanpää, Kankaanpää

Taru Feldt

professori (ma), PsT, dos.
Jyväskylän yliopisto, psykologian laitos,
Jyväskylä

Markku Jokisaari

tutkija, FT
Työterveyslaitos, Helsinki
Työyhteisöt ja -organisaatiot osaamiskeskus
Jyväskylän yliopisto, Psykologian laitos,
Oppimisen ja motivaation
huippututkimusyksikkö

Simo Kaleva

tutkija, MMM, VTM
Työterveyslaitos, Helsinki
Hyvät käytännöt ja osaaminen -osaamiskeskus
Työterveyshuollon tutkimus ja kehittäminen
-tiimi

Ulla Kinnunen

professori, PsT, dos.
Tampereen yliopisto, psykologian laitos,
Tampere

Petri Koivisto

tutkija, PsM
Työterveyslaitos, Helsinki
Työyhteisöt ja -organisaatiot osaamiskeskus
Jyväskylän yliopisto, Psykologian laitos,
Oppimisen ja motivaation
huippututkimusyksikkö

Pertti Mutanen

vanhempi asiantuntija, FM
Työterveyslaitos, Helsinki
Tilastopalvelut

Anne Mäkikangas

yliopistonopettaja, PsT
Jyväskylän yliopisto, avoin yliopisto, Jyväskylä

Clas-Håkan Nygård

professori, FT
Tampereen yliopisto, Terveystieteen laitos,
Tampere

Katariina Salmela-Aro

professori, PsT
Työterveyslaitos, Helsinki
Työyhteisöt ja -organisaatiot osaamiskeskus
Jyväskylän yliopisto, Psykologian laitos,
Oppimisen ja motivaation
huippututkimusyksikkö

Simo Salminen

vanhempi tutkija, VTT, dos.
Työterveyslaitos, Helsinki
Inhimillinen työ -osaamiskeskus,
Työturvallisuustiimi

Marjo Siltalooppi

tutkija, PsM, KM
Tampereen yliopisto, psykologian laitos,
Tampere

Johanna Turja

tutkija, TtM
Työterveyslaitos, Helsinki
Terveys ja työkyky -osaamiskeskus
Työkyvyn ja terveyden edistäminen -tiimi

Jukka Vuori

tutkimusprofessori, PsT
Työterveyslaitos, Helsinki
Työyhteisöt ja -organisaatiot osaamiskeskus

Outi Wallin

YTM
Tampereen yliopisto,
sosiaalityön ja sosiaalipolitiikan laitos,
Tampere

KIRJOITUSOHJEET

Työ ja ihminen -aikakauskirja on tieteellinen, suomenkielinen julkaisukanava työterveys- ja työsuojelualan tutkijoille. Siinä julkaistaan suomalaisen työympäristötutkimuksen tutkimustuloksia käsitteleviä tieteellisiä artikkeleita, katsauksia, esseitä ja kirja-arvioita. Aikakauskirjassa voidaan myös julkaista suomenkielisinä artikkeleita, jotka ovat ilmestyneet aikaisemmin vieraskielisinä.

Käsitteily

Kirjoittajat lähettävät artikkeleiden ja katsauksien käsitteilyt aikakauskirjan toimitukseen mieluiten sähköpostin liitetiedostona (virve.mertanen@ttl.fi). Käsitteilyt arvioivat tieteelliset toimittajat ja heidän nimeämänsä asiantuntijat. He voivat esittää käsitteilyyn muutoksia, jotka kirjoittajan edellytetään ottavan huomioon. Asiantuntija-arvioijat saavat käsitteilyt ilman kirjoittajien nimiä. Lausuntokierroksen jälkeen käsitteily toimitetaan lausuntoineen ja tieteellisen toimittajan kommentteineen kirjoittajien tarkistettavaksi ja korjattavaksi. Artikkelin hyväksymisen jälkeen toimitus huolehtii tekstin kielenhuollosta ja kaavioiden ja piirroksien puhtaaksi piirtämisestä. Kirjoittajat saavat korjausvedokset tarkastettavakseen ennen artikkelin painamista.

Rakenne

Artikkeleiden ja katsausten suosituspituus on 10 liuskaa ja enimmäispituus on 18 liuskaa (sisältäen taulukot ja piirrokset), esseen 5 liuskaa ja kirja-arvioiden 4 liuskaa. Liuskat on numeroitava. Teksteissä käytetään kirjasinkokoa 12 ja riviväliä 2. Kappaleiden väliin jätetään tyhjä rivi. Tekstiä ei lihavoida, kursivoida, alleviivata tai tavuteta. Käsitteilyyn liitetään erillinen nimiölehti, jossa on kirjoittajien nimet, yhteystiedot, oppiarvot, virka-asemat ja toimipaikat myös ruotsiksi ja englanniksi.

Artikkeleihin ei liitetä valmistelemaa aineistoa, kuten kyselylomakkeita. Taulukoiden määrän tulee pysyä kohtuullisena. Taulukoiden ja kuvien tarkoituksena on täydentää ja selventää artikkelitekstiä, ei toistaa sitä. Taulukot ja kuvat toimitetaan erillisinä tiedostoina, mutta artikkelitekstiin on merkittävä taulukoiden ja kuvien paikat. Taulukot ja kuvat on numeroitava.

Artikkelin jäljessä ilmoitetaan yhden kirjoittajan yhteystiedot mahdollisia lukijoiden yhteydenottoja varten.

Kieliasu

Kirjoittajia pyydetään kiinnittämään erityistä huomiota artikkelin kieliasuun, sillä muidenkin kuin oman alan tutkijoiden tulee ymmärtää artikkelin sisältö. Muita kuin aivan yleisimpiä lyhenteitä ei tule käyttää, vaan ensimmäisellä kerralla kirjoitetaan koko nimi ja merkitään sen perään sulkeisiin vastedes käytettävä lyhenne.

Tiivistelmät

Artikkelin alkuun kirjoittajat laativat tiivistelmän, jonka pituus on enintään 200 sanaa. Siinä selostetaan lyhyesti työn tavoitteet, keskeiset menetelmät ja tulokset sekä johtopäätökset. Tiivistelmän lopussa luetaan artikkelin keskeisestä sisällöstä korkeintaan 10 avainsanaa, joita ei ole mainittu artikkelin otsikossa. Kirjoittaja huolehtii tiivistelmän kääntämisestä ruotsiksi ja englanniksi. Toimitus tarkistuttaa käännösten kieliasun.

Lähteet

Käsitteilyt loppuun liitetään kirjallisuusluettelo, jossa kirjallisuusviitteet numeroidaan teoksen tekijän sukunimen mukaan aakkosjärjestyksessä. Samaan kirjoittajan lähteet mainitaan aikajärjestyksessä. Luettelossa mainitaan vain tekstissä esiintyviä lähteitä, eikä siinä saa esiintyä julkaisematomia lähteitä. Viitteiden määrän on oltava kohtuullinen. Tekstissä lähteisiin viitataan yläindeksillä. Kirjoittaja vastaa itse viitteiden paikkansapitävyydestä. Lehtien nimien lyhenteissä ja niiden merkitsemisessä noudatetaan Index Medicus -järjestelmää. Artikkelin viitteessä ilmoitetaan kirjoittaja, otsikko, lehden nimi, volyymi, vuosi ja sivut. Kokonaisen kirjan viitteessä mainitaan tekijä, kirjan nimi, kustantaja sekä kustannuspaikka ja ilmestymisvuosi. Jos viitataan osaan kirjasta, mainitaan tekijä, osan otsikko, kirjan nimi, osan sivut, toimittaja, kustantaja, kustannuspaikka sekä ilmestymisvuosi.

Artikkelit, jotka eivät noudata kirjoitusohjeita, lähetetään takaisin kirjoittajille korjattaviksi.

Lisätiedot aikakauskirjan toimituksesta, toimittaja Virve Mertanen 030 474 2537.

Työ ja ihminen

-aikakauskirja on
suomenkielinen,
tieteellinen julkaisu
työterveys- ja
työsuojeluhenkilöstölle
sekä tutkijoille.

www.ttl.fi/TyoJaIhminen

www.ttl.fi/kirjakauppa

